

RADNI ODNOSI

1. Za vrijeme trudnoće poslodavac ne može radnici otkazati ugovor o radu.

Iz obrazloženja:

Zakonitost pobijanog otkaza ugovora o radu prvostupanjski sud ispituje tek u svjetlu odredbe čl. 106., st. 1., al. 1. Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 54/95., 65/95., 102/98., 17/01., 114/03., 123/03., 142/03. i 30/04. – dalje u tekstu: ZR). Odnosno, prvostupanjski sud zakonitost pobijanog otkaza ugovora o radu ispituje isključivo u sklopu okolnosti potrebe tuženika za radom tužiteljice na ugovorenim poslovima, a o čemu u obrazloženju pobijane presude daje iscrpne razloge. No, prvostupanjski sud ispušta iz vida da predmetni otkaz ugovora o radu tužiteljica pobija i zato što bi u vrijeme toga otkaza bila trudna, odnosno što bi se zbog trudnoće u to vrijeme nalazila na bolovanju, a sve u smislu čl. 56., st. 1. i čl. 70., st. 1. ZR-a. Prema čl. 56., st. 1. ZR-a poslodavac ne smije, među ostalim, otkazati ugovor o radu ženi zbog njezine trudnoće. Prema čl. 70., st. 1. ZR-a poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici za vrijeme trudnoće, za vrijeme korištenja rodiljnog dopusta, za vrijeme korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, za vrijeme korištenja dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te za vrijeme 15 dana nakon prestanka trudnoće, odnosno korištenja dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te za vrijeme 15 dana nakon prestanka trudnoće, odnosno korištenja prave navedenih prava.

Županijski sud u Zagrebu, Gžr-852/11 od 21.6.2011.

2. Radnik ne čini osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa ako se obraća nadležnim tijelima koja obavljaju nadzor nad radom poslodavca zbog opravdane sumnje na nezakonito postupanje poslodavca ili nadležnom tijelu podnese u dobroj vjeri kaznenu prijavu.

Iz obrazloženja:

Predmet spora je zahtjev tužitelja da se utvrdi nedopuštenim izvanredni otkaz ugovora o radu te da se vrati tužitelja na rad.

Nižestupanjski sudovi pravilno su zaključili da se nisu ispunili uvjeti za otkaz ugovora o radu iz odredbe čl. 114. Zakona o radu (N.N., br. 137/04. - pročišćeni tekst – dalje u tekstu: ZR) te da je tužbeni zahtjev u cijelosti osnovan.

Naime, prema odredbi čl. 114. ZR-a ugovor o radu može se izvanredno otkazati ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć (st. 1.). Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se temelji izvanredni otkaz (čl. 114., st. 2. ZR-a), s time da je teret dokazivanja opravdanosti razloga za otkaz u ovom slučaju na tuženiku kao poslodavcu (čl. 119., st. 2. ZR-a).

Nadalje, prema odredbi čl. 115., st. 3. ZR-a obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti ne predstavlja opravdani razlog za otkaz.

Nižestupanjski sudovi detaljno su analizirali sadržaj tužiteljevih dopisa i na temelju toga izveli zaključak da se nije radilo o širenju objeda na račun ravnatelja, već o postupanju tužitelja sukladno odredbi čl. 115., st. 3. ZR-a, jer ti dopisi i kaznena prijava sadrže opis jasno navedenih obrazloženih postupanja ravnatelja tuženika koje tužitelj smatra nezakonitima. Stoga takvo obraćanje tužitelja tijelima koja imaju neposredne ovlasti i obavljaju nadzor nad poslovanjem tuženika (županije i upravno vijeće) ne može imati značaj osobito teške povrede radne obveze ili druge osobito važne činjenice koji bi bili opravdan razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu.

Nadalje, pravilna je ocjena nižestupanjskih sudova da tuženik nije dokazao postojanje ostalih povreda radne obveze koje se tužitelju stavljaju na teret, a to je vrijeđanje radnika i stvaranje atmosfere opće radne uznemirenosti.

Nižestupanjski sudovi utvrdili su da ponašanje tuženika nije bilo korektno, no nije predstavljalo takvo remećenje reda na poslu koje bi opravdavalo davanje izvanrednog otkaza ugovora o radu, jer ne predstavlja osobito tešku povredu radne obveze.

Vrhovni sud RH, revr. 1167/10-2 od 8.12.2010.

3. Objavljivanje (u medijima ili davanja neovlaštenim osobama) podataka koji su poslovna tajna poslodavca osobito je teška povreda obveze iz radnog odnosa i osnova je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Iz obrazloženja:

Raspravljajući i ocjenjujući pitanje postojanja opravdanog razloga za otkaz, koje je u ovom revizijskom stadiju postupka jedino sporno pitanje, sudovi su utvrdili da je u pismu upućenome medijima tužitelj iznio podatak da će potkraj 2005. prestati važiti ugovor na temelju

kojeg P.G. plaća po kilogramu azitromicina preko 600,00 USD, da je taj podatak predstavljao poslovnu tajnu s obzirom na odredbu čl. 11., st. 1., toč. 1. tužiteljeva Pravilnika kojom je utvrđeno da poslovna tajna uključuje i financijske informacije, kao što su npr. zarada P.G., imovina, dugovanja, cijene, nabavne ili prodajne količine ili neki drugi financijski podaci, bez obzira odnose li se na stranku ili na određene proizvode i usluge, geografska područja ili vremenska razdoblja, da je podatak objavljen u medijima u vrijeme pregovora P. I P. Oko nastavljanja poslovne suradnje nakon prestanka ugovornog odnosa po ugovoru koji je sadržavao objavljeni podatak o ugovorenoj cijeni azitromicina, da je objavljivanje podatka moglo naštetiti ugledu tužitelja i da je riječ o podatku o sadržaju ugovora do kojeg tužitelj nije mogao doći legalnim putem, te su na temelju tih činjeničnih utvrđenja osnovano zaključili da je objavljivanjem poslovne tajne tužitelj počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa koja predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu na temelju odredbe čl. 114., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 108/96.) kojim je u čl. 19., st. 1. utvrđeno što se smatra poslovnom tajnom, da je odredbama st. 2. i 3. istog članka određeno da se općim aktom ne može odrediti da se svi podaci poslovanja smatraju poslovnom tajnom, kao ni oni čije priopćavanje nije razložno protivno interesima pravne osobe te koji su od značaja za poslovno povezivanje pravnih osoba ili se odnose na zaštićeno tehničko unapređenje, otkriće ili pronalazak, a da je to učinjeno tuženikovim Pravilnikom, na kojem sudovi temelje svoju odluku, a da Pravilnik nije u skladu sa zakonom i da je zbog toga trebalo primijeniti spomenuti Zakon. Prema odredbi čl. 19., st. 1. navedenog Zakona, poslovnu tajnu predstavlja, među ostalim, i podatak zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za gospodarske interese pravne osobe.

S obzirom na činjenično utvrđenje da je objavljivanjem konkretnog podatka u danim okolnostima tuženiku mogla biti nanesena šteta, dakle mogle su nastupiti štetne posljedice za gospodarske interese tuženika, pa taj podatak ima značenje poslovne tajne ne samo na temelju tuženikova općeg akta nego i na temelju Zakona. Stoga su sudovi pravilno primijenili materi-

jalno pravo kada su zaključili da sporni podatak predstavlja poslovnu tajnu i da je objavljivanjem tog podatka tužitelj počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje je tuženik imao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Vrhovni sud RH, revr. 88/08-2 od 28.8.2008.

4. Nedolazak radnika na smjenu rada u inozemstvo znači neizvršavanje obveza iz ugovora o radu, osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa što je izazvalo poremećaj u radu poslodavca i razlog je za izvanredan otkaz.

Iz obrazloženja:

U obrazloženju prvostupanjske presude istaknuto je:

(...) Na okolnost zakonske obveze iz čl. 145., st. 2., toč. 2. ZR-a, tj. obveze tuženika da se prije donošenja odluke o otkazu savjetuje sa sindikatom o namjeravanoj odluci sud je saslušao svjedoka I.K. koji je naveo da ima funkciju sindikalnog povjerenika koji preuzima prava i obveze radničkog vijeća. Dana 4.1.2006. zaprimio je na očitovanje odluku o izvanrednom otkazu za tužitelja, potražio je kontakt telefon tužitelja, ali nije uspio uspostaviti kontakt, zvao ga je i na adresu supruge, ali se nitko nije javljao. Kako se nije čuo s tužiteljem, nije se očitovao na namjeravanu odluku. (...)

Slijedom navedenog sud zaključuje da je nedolaskom u smjenu u Oman tužitelj prekršio osnovnu obvezu iz radnog odnosa, a to je da se obavi preuzeti posao. Odredbom čl. 24., toč. 1. Pravilnika o radu (list 78 spisa) propisano je da je neizvršavanje obveza iz ugovora o radu osobito teška povreda obveza iz radnog odnosa zbog koje poslodavac može dati izvanredni otkaz ugovora o radu. Pri ovome valja istaknuti da su saslušani svjedoci N.I., M.G., M.B. i D.K. iskazali da je nedolazak radnika u smjenu predstavljao poremećaj u radu, jer je trebalo osigurati zamjenu, a D.K. istaknuo da je u tom razdoblju bilo povećanih zahtjeva radnika jer su radnici odlazili u većem broju iz firme, te svjedok M.B. da je svaki nedolazak radnika bio šok. Iz navedenog sud zaključuje da su ostvareni zakonski razlozi za izvanredni otkaz iz čl. 107., st. 1. ZR-a.

(...)

Sud smatra da nije opravdano očekivati od tuženika da pozove tužitelja na iznošenje obrane, jer bi on iznio unaprijed činjenice koje ne utječu na samu povredu radne obveze. To nisu činjenice zbog kojih je on opravdano mogao ne otići u Oman, pa bi se iznošenjem obrane moglo očekivati da bi tuženik uvažio takvu njegovu obranu. Pri ovome se ističe da je tuženik taj koji nije odobrio tužitelju korištenje godišnjeg odmora i slobodnih dana, dakle on je već pri tome ocjenjivao okolnosti koje sada navodi tužitelj kao one bi upravo bile od utjecaja na odluku o izvanrednom otkazu. (...)

U obrazloženju drugostupanjske presude istaknuto je:

(...) Neutemeljene su tvrdnje žalitelja da tuženik prije donošenja sporne odluke nije postupio u smislu odredbe čl. 145. ZR-a, jer nakon što je tužitelj tijekom postupka prvo priznao, a potom osporio ovu činjenicu, prvostupanjski sud je iz uvjerljivog iskaza I.K. koji je obnašao funkciju sindikalnog povjerenika utvrdio da mu je tuženik svoju namjeru da otkáže tužitelju ugovor o radu priopćio i dostavio na očitovanje. (...)

Pravilan je stoga zaključak prvostupanjskog suda da s obzirom na težinu povrede (nedolazak na posao unatoč obavještanju tužitelja od tuženika da mu nije odobrio korištenje godišnjeg odmora i slobodnih dana i da se mora odazvati na rad u Oman) postoje razlozi zbog kojih nije u konkretnom slučaju bilo opravdano očekivati od poslodavca da pozove tužitelja na iznošenje svoje obrane i uvažavanje iste. (...)

U obrazloženju Vrhovnog suda istaknuto je:

(...)

I po ocjeni ovog suda, postupanje tužitelja, koji doduše, pozivajući se na zdravstvene i obiteljske razloge, pokušava ishoditi korištenje godišnjeg odmora, ali kojeg poslodavac unatoč tome brzojavima poziva nastupiti na posao u određeno vrijeme, na koje pozive se tužitelj oglašuje, predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa. U konkretnoj situaciji, tužitelj je, neovisno o razlozima koji su ga motivirali, pokazao izrazitu upornost, samovolju i nepoštovanje odluke poslodavca, zbog čega uz

uvažavanje svih okolnosti na koje se tužitelj poziva i interesa ugovornih stranaka, i prema ocjeni ovog suda, nastavak radnog odnosa nije moguć.

(...)

Člancima 107., st. 1. i 2., 145., st. 1. i 2., al. 2., te 148., st. 3. Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 54/95., 65/95., 102/98., 17/01., 82/01., 114/03., 123/03., 142/03., 30/04. i 68/05.) propisano je:

„ Izvanredni otkaz o radu

Članak 107.

(1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

(...)"

„Postupak prije otkazivanja

Članak 110.

(...)

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini."

„Obveza savjetovanja prije donošenje odluke

Članak 145.

(1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora sa radničkim vijećem savjetovati o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću priopćiti podatke važne za do-

nošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

(2) Važnim odlukama iz stavka 1. ovog članka smatraju se osobito odluke o:

(...)

- planu zapošljavanja, premještanju i otkazu,

(...)"

Sadržaj ustavnog prava na pravično suđenje ograničen je na postupovna jamstva pravičnog suđenja na Ustavni sud, ocjenjujući navode ustavne tužbe sa stajališta tog ustavnog prava, ispituje eventualno postojanje povreda u postupcima pred sudovima te na temelju toga, sagledavajući postupak kao jedinstvenu cjelinu, ocjenjuje je li postupak bio vođen na način koji je podnositelju osiguravao pravično suđenje.

U konkretnoj pravnoj stvari odlučivali su zakonom ustanovljeni sudovi unutar svoje nadležnosti utvrđene zakonom. Iz spisa predmeta razvidno je da je podnositelju bilo omogućeno pratiti postupak i sudjelovati u njemu. Ujedno, podnositelj je bio u mogućnosti poduzimati sve zakonom dopuštene postupovne radnje i ulagati pravne lijekove, dok su osporene odluke obrazložene na ustavnopravno prihvatljiv način. Nadalje, u primjeni i tumačenju mjerodavnog prava nije utvrđena arbitrarnost ili samovolja.

Stoga, Ustavni sud, sagledavajući postupak koji je prethodio ustavnosudskom postupku kao jedinstvenu cjelinu, smatra da osporenim presudama podnositelju nije povrijeđeno pravo na pravično suđenje zajamčeno člankom 29., stavkom 1. Ustava.

Nadalje, Ustavni sud utvrđuje da podnositelju osporenim presudama nije povrijeđeno niti pravo na jednakost pred zakonom zajamčeno člankom 14., stavkom 2. Ustava.

Ustavni sud RH, broj: U-III-3854/2011 od 9.1.2013.

*mr. sc. Rihard Gliha, dipl. iur.
Zagreb*