

## RADNI ODNOSI

### **1. Opravdanost izostanka radnika s posla zbog bolesti može se dokazivati, osim s liječničkom potvrdom o privremenoj nesposobnosti za rad, i drugim dokaznim sredstvima.**

#### *Iz obrazloženja:*

U postupku koji je prethodio reviziji utvrđeno je da je tužitelj bio radnik tuženika, te da je tuženik donio odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu zbog neopravdanog izostanka tužitelja s posla u razdoblju od 2. veljače 2009. do 5. ožujka 2009. (čl. 107. Zakona o radu – dalje u tekstu: ZR).

S obzirom na to da je u postupku kod prvostupanjskog suda medicinskim vještačenjem po vještaku dr. D. V. utvrđeno da je tužitelj u navedenom razdoblju bio nesposoban za rad zbog ozljede koljena, o čemu je i obavijestio tuženika, nižestupanjski sudovi zaključili su da nije bilo opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu, jer privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz (čl. 108., st. 1. ZR-a).

Revident tvrdi da su razlozi u prvostupanjskoj presudi proturječni, jer nisu obrazložene nesuglasnosti između nalaza i mišljenja liječničkog vještaka i liječničkog povjerenstva HZZO-a. Međutim, ovakav prigovor nije prihvatljiv, jer je

opravdano prihvaćen nalaz i mišljenje liječničkog vještaka koji niti nije u suprotnosti s razlozima iznesenim u rješenju od 26. ožujka 2009.

Naime, okolnost da u upravnom postupku nije utvrđeno da bi se u konkretnom slučaju radilo o ozljedi na radu nema za posljedicu zaključak da tužitelj nije bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede, odnosno bolesti.

Prema tome, iz rješenja HZZO-a vidljivo je da je upitno radi li se o novijoj ozljedi ili posljedici kronične bolesti osiguranika, a ne osporava se ozljeda, odnosno bolest.

Pritom treba istaknuti da zbog odlučivanja o zahtjevima tužitelja nije odlučno je li se u konkretnom slučaju doista radilo o ozljedi na radu.

Prema tome, razlozi koje revident iznosi, a kojima osporava valjanost zaključaka nižestupanjskih sudova o privremenoj nesposobnosti tužitelja za rad, nisu osnovani.

Nisu osnovani ni razlozi revidenta kojima on iznosi shvaćanje da se privremena nesposobnost za rad u smislu odredbe čl. 108., st. 1. ZR-a dokazuje samo liječničkom potvrdom o privremenoj nesposobnosti za rad i doznakama koje se odnose na bolovanje.

Naime, sama činjenica da tužitelj nije dostavio liječničku potvrdu o privremenoj nespo-

sobnosti za rad te doznake nije zapreka da se drugim dokazima (medicinska dokumentacija, vještačenje itd.) utvrdi da je radnik zbog bolesti ili ozljede bio privremeno spriječen za rad.

Ovakvo shvaćanje već je zauzeto u sudskoj praksi revizijskog suda (Revr 715/2004 od 19. siječnja 2005., Revr 724/2005 od 29. ožujka 2005., te Revr 2608/1992 od 10. studenoga 1993.).

*Vrhovni sud RH, Revr 446/12-2 od 12. 9. 2013.*

## **2. Na trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme ne utječe postojanje mirovanja prava i obveza iz radnog odnosa zbog služenja vojnog roka ili civilne službe.**

### *Iz obrazloženja:*

Sudovi su u postupku koji je prethodio reviziji utvrdili sljedeće odlučne činjenice:

- da je tužitelj s tuženikom sklopio više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme počevši od 1. studenoga 2004.,
- da je pored ostalih ugovora tako s tuženikom sklopio i ugovor o radu 30. travnja 2005. do 30. travnja 2006.,
- da je u međuvremenu otišao na služenje vojnog roka od 27. veljače 2006. do 28. kolovoza 2006.,
- da je nakon toga sklopio novi ugovor o radu na određeno vrijeme od 21. rujna 2006. do 26. studenoga 2006., te je nastavno sklopio nove ugovore o radu na određeno vrijeme, tako da je prema posljednjem ugovoru o radu od 31. prosinca 2007. ugovorio trajanje radnog odnosa od 1. siječnja 2008. do 30. lipnja 2008.

Na osnovi izloženih odlučnih činjenica revizijski sud prihvaća kao pravilan zaključak nižestupanijskih sudova da nakon što je tužitelju isteklo vrijeme na koje je sklopljen posljednji ugovor o radu na određeno vrijeme, a to je 30. lipnja 2008., tada je ugovor o radu u smislu čl. 103., toč. 2. Zakona o radu (dalje u tekstu: ZR) prestao te se navedenim ugovorom radni odnos

tužitelju nije pretvorio u radni odnos na neodređeno vrijeme.

Prema odredbi čl. 225., st. 2. ZR-a propisano je da za vrijeme služenja vojnog roka i obavljanja civilne službe (vojna obveza) prava i obveze iz radnog odnosa miruju. U st. 2. navedene odredbe propisano je da je radnik, koji nakon završetka vojne obveze želi nastaviti raditi kod istog poslodavca, dužan čim sazna dan kada će mu prestati vojna obveza, a najkasnije u roku od mjesec dana od dana prestanka vojne obveze, priopćiti svoju namjeru poslodavcu koji ga je tada sukladno st. 3. navedenog članka dužan rasporediti na iste ili odgovarajuće poslove.

Ako u slučaju iz st. 3. ovog članka poslodavac ne može vratiti radnika na rad, dužan mu je isplatiti naknadu plaće za razdoblje propisanog ili ugovorenog otkaznog roka te ako su zato ispunjeni uvjeti, pripadajuću otpremninu (st. 4.), dok je stavkom 5. propisana obveza poslodavca primiti radnika nakon vojne obveze u roku mjesec dana od dana dostave izjave o namjeri nastavljanja rada kod istog poslodavca.

Odredbom čl. 225., st. 6. ZR-a određeno je da radnik kojeg nije moguće vratiti na rad u smislu prethodnih stavaka ovog članka ima tijekom godine dana od dana prestanka vojne obveze prednost pri zapošljavanju kod istog poslodavca.

Vojna obveza nije dopušteni razlog za otkazivanje ugovora o radu (st. 7.) te za vrijeme vojne obveze poslodavac ne može otkazati redoviti radni odnos (čl. 225., st. 8. ZR-a).

Konačno, u čl. 225., st. 9. ZR-a propisano je da ako poslodavac otkáže radni odnos protivno odredbama ovog članka, radnik ima sva prava koja su ovim Zakonom predviđena za slučaj nepoštene otkaza.

Osim navedene zakonske odredbe, u ZR-u institut mirovanja radnog odnosa spominje se samo u daljnja dva slučaja:

- u slučaju neplaćenog dopusta (čl. 50. ZR-a),
- u slučaju mirovanja radnog odnosa do tri godine djetetova života kada nakon isteka

rodiljnog dopusta jedan od roditelja ima pravo ne raditi dok dijete ne navrší tri godine života, za koje mu vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a pravo na zdravstveno osiguranje i zdravstvenu zaštitu te pravo na mirovinsko i invalidsko osiguranje ostvaruje u skladu s propisima koji uređuju ta područja.

Nadalje, za sagledavanje utjecaja vojne obveze na radnopravni status tužitelja treba posebno imati na umu i odredbu čl. 70. ZR-a kojom je regulirana zabrana otkaza.

Odredbom čl. 70., st. 1. ZR-a propisano je da za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, te 15 dana nakon prestanka trudnoće, odnosno prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Međutim, u st. 3. navedene odredbe izričito je propisano da okolnosti iz st. 1. ovog članka ne sprečavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme istekom vremena na koje je sklopljen taj ugovor.

Prema shvaćanju revizijskog suda radnopravni status osobe koja se nalazi na neplaćenom dopustu ili služenju vojnog roka i za koju je propisano da joj prava i obveze iz radnog odnosa miruju ne može biti povoljniji primjerice od trudnice za koju je propisana posebna zaštita u okviru zaštite majčinstva.

Prema tome, kada je za trudnicu izričito propisano da bez obzira na zaštitu majčinstva, trudnoću ili korištenje rodiljnog dopusta ne sprečava prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme istekom vremena na koje je sklopljen taj ugovor, tada u nedostatku jasnijeg zakonskog uređenja treba uzeti da u slučaju kada je riječ o radniku koji za vrijeme vojne obveze ima ugovor o radu na određeno vrijeme, njemu obveze iz radnog odnosa u smislu čl. 225., st. 1. ZR-a miruju samo do isteka vremena na koje je sklopljen ugovor o radu

na određeno vrijeme u smislu čl. 103., toč. 2. ZR-a kada mu ugovor o radu prestaje.

Prema tome, budući da je tužitelj bio na služenju vojnog roka od 27. veljače 2006. do 28. kolovoza 2006., a tada je imao sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme od 30. travnja 2005. do 30. travnja 2006., njemu je radni odnos prestao istekom vremena na koje je sklopljen taj ugovor, a to je 30. travnja 2006.

*Vrhovi sud RH, Revr 950/11-2 od 11. 4. 2012.*

**3. Poslodavac može samo usmeno priopćiti radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku svoju namjeru otkaza ugovora o radu. Zakonom nije predviđena pisana forma.**

*Iz obrazloženja:*

Prema pravnom shvaćanju ovoga Suda, tuženik je kao poslodavac ispunio svoju obvezu savjetovanja prije donošenja odluke o otkazu. Prema odredbi čl. 145., st. 1. i 3. Zakona o radu (dalje u tekstu: ZR) poslodavac se prije donošenja odluke važne za položaj radnika mora s radničkim vijećem savjetovati o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika. Podaci o namjeravanoj odluci radničkom vijeću moraju biti dostavljeni potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući dati primjedbe i prijedloge kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke. Cilj navedene odredbe ZR-a je omogućiti radničkom vijeću da nakon upoznavanja s razlozima odluke poslodavca, koja se odnosi na položaj radnika, izrazi svoje stajalište o namjeravanoj odluci kako bi poslodavac pri konačnom odlučivanju o pravu radnika imao na umu stajalište tog vijeća.

Prema odredbi čl. 148., st. 3. ZR-a, ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze zaposleničkog vijeća propisane ZR-om.

Iz sadržaja navedenih odredaba slijedi da zakonom nije propisan obvezni pisani oblik

obraćanja poslodavca radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku. U ovom slučaju tuženik je dokazao da je svoju namjeru otkaza tužiteljeva ugovora priopćio usmeno sindikalnoj povjerenici kojoj je iznio i razloge na kojima temelji namjeravani otkaz ugovora o radu. Time je, u okolnostima kada kod poslodavca nije ustrojeno radničko vijeće, udovoljeno propisanoj obvezi poslodavca iz čl. 154., st. 1. i 3. ZR-a.

Suprotno tužiteljevoj tvrdnji, drugostupanjski sud se izjasnio da su ispunjene i ostale zakonske pretpostavke za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, prihvaćajući obrazloženje prvostupanjskog suda kojim su cjelovito obrazloženi razlozi za otkaz i postupak otkazivanja ugovora koje prihvaća i ovaj revizijski sud.

Naime, prema odredbi čl. 114. ZR-a poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Neopravdani višednevni izostanak radnika s posla sam po sebi predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa zbog koje, u okolnostima konkretnog slučaja, uz uvažavanje

svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Naime, tužitelj je najavio tuženiku, kao poslodavcu, svoju namjeru izostanka s posla u trajanju od više dana zbog odlaska na put u privatne potrebe, odnosno u Atenu da bi prisustvovao sportskim događanjima. Poslodavac je odbio tužitelju dati suglasnost za korištenje slobodnih dana, a tužitelj se oglašio na takvu zabranu i otputovao je u Atenu, te sam odlučio tko će umjesto njega izvršavati redovite poslove u redakciji, čime je višestruko povrijedio radne obveze. Time je iskazao samovolju i nepoštovanje odluka poslodavca. Ovakvo ponašanje ne može se opravdati time što je tužitelj osigurao zamjenu u redakciji ni time što je prijašnjih godina također odlazio na slična događanja, jer je postojala sasvim jasna odluka nadređene osobe da tužitelju ne odobri korištenje slobodnih dana, a tužiteljev izostanak s posla protivno izričitoj zabrani i prema ocjeni ovoga Suda predstavlja osobito važnu činjenicu zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Poslodavac je donio obrazloženu odluku o otkazu u zakonom propisanom roku poštujući propisanu proceduru otkazivanja, pa je drugostupanjski sud pravilno primijenio odredbe materijalnog prava kada je preinačio prvostupanjsku presudu i odbio tužbeni zahtjev.

*Vrhovni sud RH, Revr 1745/11-2 od 7. 5. 2013.*

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