

## RADNI ODNOSI

### **1. Životna dob ne može biti diskriminirajući faktor za zapošljavanje. Tako određuju pravila EU-a, pa nacionalni propisi moraju biti u skladu s tim pravilima.**

#### *Iz obrazloženja:*

M.V.P. podnio je tužbu protiv odluke o odobravanju posebnih uvjeta predviđenih u obavijesti o natječaju za popunjavanje petnaest radnih mjesta službenika lokalne policije. Oспорavao je zakonitost točke 3.2. navedene obavijesti o natječaju u kojoj je propisano da kandidat ne može biti stariji od 30 godina i zahtijevao poništenje navedene točke s obrazloženjem da sadrži uvjet koji nije osnovan ni opravdan s obzirom na to da se tjelesne sposobnosti potrebne za obavljanje zadataka provjeravaju testovima navedenim u obavijesti o natječaju.

Ističući da je Vrhovni sud u svojim ranijim presudama poništio podzakonski propis koji je predviđao isključenje kandidata starijih od 30 godina iz općeg natječaja za vježbenike za policijske inspektore nacionalne policije, sud koji je uputio zahtjev ocjenjuje da uvjet dobi o kojem je riječ ne može zadovoljiti kriterij proporcionalnosti, te da postoje manje otegotna sredstva od određivanja najviše dobi za zaposlenje kojima se može postići željeni cilj da službenici lokalne policije imaju tražene posebne tjelesne sposob-

nosti za obavljanje svojeg zanimanja. Upravo je testiranje tih sposobnosti poseban uvjet iz obavijesti o natječaju. U tim je okolnostima odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu prethodno pitanje.

Sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li čl. 2., st. 2., čl. 4., st. 1. i čl. 6., st. 1. točka. (c) Direktive 2000/78 tumačiti na način da se protiv nacionalnom propisu poput onoga o kojemu se raspravlja u glavnom postupku koji određuje najvišu dob od 30 godina za zapošljavanje službenika lokalne policije.

Kako bi se odgovorilo na postavljeno pitanje, valja ispitati ulazi li propis o kojem se raspravlja u glavnom postupku u područje primjene Direktive 2000/78 i, u slučaju potvrdnog odgovora, predviđa li on različito postupanje na temelju dobi, koji se, ako je to slučaj, može smatrati opravdanim u smislu te Direktive.

Najprije valja istaknuti da i iz naslova i preambule i iz sadržaja i krajnjeg cilja Direktive 2000/78 proizlazi da se njome želi uspostaviti opći okvir koji bi svakoj osobi osigurao jednakost postupanja „pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja“, pružajući joj učinkovitu zaštitu od diskriminacije na temelju nekog od razloga iz njezina čl. 1., među kojima je i dob. Konkretno, ona se primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom

bilo u privatnom sektoru, uključujući javna tijela, osobito u pogledu uvjeta za pristup zapošljavanju. Time što previđa da se osobe starije od 30 godina ne mogu primiti u službu lokalne policije, španjolsko zakonodavstvo utječe na uvjete zapošljavanja tih radnika. Iz navedenoga proizlazi da se ta Direktiva primjenjuje na slučaj poput onoga koji je doveo do spora iznesenog pred sud koji je uputio zahtjev.

U odnosu na pitanje uspostavlja li nacionalni propis različito postupanje na temelju dobi, prema Direktivi, radi se o izravnoj diskriminaciji kada se prema nekoj osobi postupa lošije nego prema drugoj ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama zbog bilo kojeg od razloga iz čl. 1. iste Direktive. U predmetnom slučaju učinak spornog propisa je da se prema određenim osobama postupa lošije nego prema drugima koje se nalaze u usporedivom položaju samo zato što su starije od 30 godina te on očito uspostavlja različito postupanje koje se neposredno temelji na dobi u smislu odredaba čl. 1. i čl. 2., st. 2., točka (s) Direktive 2000/78.

Valja još provjeriti može li se takvo različito postupanje opravdati u smislu čl. 4., st. 1. i čl. 6., st. 1. Direktive 2000/78.

Različito postupanje ne predstavlja diskriminaciju kada zbog povrede određenih profesionalnih djelatnosti i uvjeta u kojima se obavljaju takva značajka predstavlja stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog zanimanja, ako je svrha opravdana, a zahtjev proporcionalan. U skladu s ustaljenom sudskom praksom posebne tjelesne sposobnosti su značajka koja je povezana s dobi. U predmetnom slučaju proizlazi da zadaci službenika lokalne policije obuhvaćaju osobito pomoć građanima, zaštitu osoba i imovine, uhićenje i nadzor počinitelja kaznenih djela, preventivnu ophodnju i upravljanje prometom. Narav potonjih zadataka zahtijeva posebnu tjelesnu sposobnost s obzirom na to da tjelesna nesposobnost tijekom obavljanja navedenih zadataka može imati velike posljedice ne samo za službenike lokalne policije i treće osobe nego i za održavanje javnog reda. Iz toga slijedi da se u pogledu obavljanja službe u lokalnoj polici-

ji posebne tjelesne sposobnosti mogu smatrati „stvarnim odlučujućim uvjetom za obavljanje određenog zanimanja“. Potreba da se osigura operativna spremnost i dobro funkcioniranje policijske službe stoga je legitiman cilj u smislu čl. 4., st. 1. Direktive 2000/78.

Međutim, valja ispitati je li takav nacionalni propis, utvrdivši takvu dobnu granicu, propisao uvjet koji je proporcionalan, odnosno je li ta granica prikladna za postizanje željenog cilja i prelazi li ono što je nužno za njegovo ostvarenje. U tom smislu valja provjeriti jesu li posebne tjelesne sposobnosti koje se traže za obavljanje zadataka službenika lokalne policije nužno povezane s određenom dobnom skupinom i imaju li ih osobe koje prelaze određenu dob? Prilikom te provjere valja voditi računa da postoje očite razlike između propisa autonomnih zajednica koji se odnose na službenike lokalne policije u pogledu određivanja najviše dobi za pristup tom zanimanju, kao i da je ukinut uvjet najviše dobi za pristup radnom mjestu službenika nacionalne policije.

U tom smislu valja istaknuti da je u obavijesti o natječaju za popunjavanje radnih mjesta službenika lokalne policije predviđeno da kandidati za ta radna mjesta moraju imati „tjelesne i psihičke sposobnosti potrebne za obavljanje zadataka oglašenog radnog mjesta i za prolazak na testovima“ koji su pobliže određeni u toj obavijesti. Riječ je o zahtjevnim i izlučnim testovima tjelesnih sposobnosti koji omogućavaju postizanje cilja da službenici lokalne policije imaju tražene posebne tjelesne sposobnosti za obavljanje svojeg zanimanja na način koji je manje otegotan od određivanja najviše dobi. Ne može se utvrditi da je za postizanje cilja koji se sastoji u osiguravanju operativne spremnosti i dobrog funkcioniranja službenika lokalne policije potrebno očuvati određenu dobnu strukturu u službi na način da se zapošljavaju isključivo službenici mlađi od 30 godina.

Iz svega navedenog proizlazi da je, određivši takvu dobnu granicu, Zakon 2/2007 propisao neproporcionalan uvjet. U tim okolnostima na postavljeno pitanje valja odgovoriti tako da čl. 2., st. 2., čl. 4., st. 1. i čl. 6., st. 1. točka (c) Direk-

tive 2000/78 treba tumačiti na način da se protiv nacionalnom propisu, poput onoga o kojem se raspravlja u glavnom postupku, koji određuje najvišu dob od 30 godina za zapošljavanje službenika lokalne policije.

*Sud pravde Europske unije u predmetu C 416/13, M.V.P. protiv A. de O., 13.11.2014.*

## **2. Na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor radnik ima pravo bez obzira na to je li prije prestanka ugovora o radu zatražio godišnji odmor.**

### Iz obrazloženja:

Sud prvog stupnja je primjenom odredbe čl. 61., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 149/09. – u daljnjem tekstu: ZOR), kojom je propisano da je poslodavac u slučaju prestanka ugovora o radu dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, dosudio tužitelju zatraženi iznos sa zakonskom zateznom kamatom od 10. svibnja 2010. Dakle, dan nakon što je tužitelju prestao radni odnos kod tuženika.

Tuženica ističe i da je sud prvog stupnja, među ostalim, pogrešno primijenio materijalno pravo, jer je pogrešno zaključio da bi tuženica bila dužna tužitelju isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor zanemarujući činjenicu da je tuženik trebao podnijeti zahtjev za korištenje godišnjeg odmora pa ako mu to ne bi bilo odobreno od tuženice, da bi tek tada ima pravo na isplatu naknade. Osim toga, ističe da se tužitelj ponio nekorektno prema tuženici s obzirom na to da je zatražio sporazumni raskid ugovornog odnosa, na što je poslodavac pristao te je u roku od 5 dana realizirao sporazumni prestanak radnog odnosa, a nije zatražio da iskoristi neiskorišteni dio godišnjeg odmora za 2010.

Zaključno je mišljenje tuženice da ne postoji krivnja poslodavca za neiskorišteni godišnji odmor zaposlenika, pa stoga ne postoji ni obveza za isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

Suprotno shvaćanju tuženice, sud prvog stupnja je na pravilno i potpuno utvrđeno činjenično stanje pravilno primijenio odredbu čl. 61. ZOR-a. Naime, pravo na godišnji odmor jest pravo i obveza zaposlenika, ali isto tako i poslodavac mora voditi računa da tu obvezu prema zaposleniku poštuje pa i onda kada sam zaposlenik ne zatraži korištenje godišnjeg odmora. Isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora propisuje se kao dužnost poslodavca prema radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti u slučaju prestanka ugovora o radu bez obzira na razloge zbog kojih godišnji odmor nije iskoristio.

Dakle, po ocjeni ovog Suda, razlog zbog kojeg radnik nije iskoristio godišnji odmor nije bitan za isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor jer o tom pravu zaposlenika mora voditi računa sam poslodavac, o čemu je morala voditi računa i tuženica prilikom pristanka na sporazumni raskid ugovora o radu.

*Županijski sud u Varaždinu, Gžr-1624/14-2, 11.6.2014.*

*Napomena: vidjeti sada važeću odredbu čl. 82., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 93/14.)*

## **3. Pravo na rad i slobodu rada uključuje i zaštitu u povodu prestanka radnog odnosa.**

### Iz obrazloženja:

Podnositeljica u ustavnoj tužbi tvrdi da su joj presudom Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj: Revr 382/06-2 od 29. prosinca 2010. (u daljnjem tekstu: presuda Vrhovnog suda) povrijeđena prava na jednakost pred zakonom zajamčeno člankom 14., stavkom 2., nejednakost pred sudom zajamčeno člankom 26., na pravično suđenje zajamčeno člankom 29., stavkom 1., na rad zajamčeno člankom 54., stavkom 1. i članci 5., stavak 1. i 19., stavak 1. Ustava Republike Hrvatske (N.N., br. 56/90., 135/97., 113/00., 28/01., 76/10. i 5/14.).

Podnositeljica u ustavnoj tužbi, u bitnome, navodi da presuda Vrhovnog suda nije utemeljena na činjenicama utvrđenim u postupku pred provostupanijskim sudom, te da je pogrešno

pravno stajalište Vrhovnog suda prema kojemu poslodavac ima pravo dati prednost jednom od zakonom propisanih kriterija prilikom ocjene kojeg će radnika zadržati na radu.

Prigovori koje je podnositeljica istaknula u ustavnoj tužbi otvaraju pitanje povrede prava na rad zajamčenog člankom 54., stavkom 1. Ustava, koji glasi:

*„Članak 54.*

*Svatko ima pravo na rad i slobodu rada.  
(...)“*

Prema ustaljenom stajalištu Ustavnog suda pod pravom na rad i slobodu rada podrazumijeva se i pravo pojedinca da mu radni odnos ne prestane na način suprotan od onog utvrđenog mjerodavnim zakonom. Sadržaj ovog prava jest i pružanje zaštite zakonom utvrđenih prava građana, koja iz njihovog rada proizlaze, uključujući i zaštitu u vezi s prestankom radnog odnosa ako je taj prestanak suprotan zakonu.

*Ustavni sud RH, Broj: U-III-657/2011,  
17.6.2014.*

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