

## RADNI ODNOSI

### **1. Poslodavac može zbog učinkovitijeg poslovanja i bolje organizacije rada u sklopu postojećih propisa radniku dati otkaz s ponudom za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu na drugom radnom mjestu.**

#### *Iz obrazloženja:*

Predmet spora u postupku koji je prethodio ustavnosudskom postupku je tužbeni zahtjev podnositelja kojim je zatražio utvrđenje ništavosti odluke tuženika broj: 435/2006 od 8. lipnja 2006. o otkazu njegovog ugovora o radu kod tuženika s ponudom izmijenjenog ugovora.

Podnositelj je kod tuženika B. – T. – M. – B. – T. k.d. Omiš bio zaposlen na radnom mjestu voditelja operativne kontrolne službe i dežurne službe na osnovi ugovora o radu na neodređeno vrijeme broj: 80/98 od 1. siječnja 1998.

Tuženi je 8. lipnja 2006., na temelju čl. 121. i 113. Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 54/95., 64/95., 17/01., 82/01., 114/03., 30/04., 137/04. – pročišćeni tekst, 68/05. – u daljnjem tekstu: ZR), donio navedenu odluku o otkazu ugovora o radu podnositelja, s ponudom izmijenjenog ugovora. U obrazloženju odluke tuženika, među ostalim, je navedeno:

„Radnik I.T. obavlja poslove voditelja operativne, kontrolne i dežurne službe. Zbog učinko-

vitijeg poslovanja i bolje organizacije rada koje je uvjetovano novim poslovima, a koje gore navedeno radno mjesto u opisu poslova ne pokriva, te usklađivanja sa Zakonom o privatnoj zaštiti (N.N., br. 68/03.) i njegovim Pravilnicima, poslodavac je izradio novi Akt o razvrstavanju radnih mjesta u kojem je ukinuto gore navedeno radno mjesto. Radniku je prema njegovoj stručnosti i sistematizaciji radnih mjesta ponuđeno novo radno mjesto.

(...)

Navedeni otkaz međutim neće vrijediti ako radnik prihvati sklapanje Ugovora o radu za radno mjesto vozača službenih vozila.

Ponuda za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu vrijedi 8 dana, a istekom tog roka, ponuda prestaje, te nastupaju učinci otkaza.“

Prvostupanjskom presudom od 28. listopada 2009. prihvaćen je u cijelosti tužbeni zahtjev podnositelja.

Drugostupanjski sud u obrazloženju svoje presude od 21. listopada 2010., kojom odbija žalbu tuženog i potvrđuje prvostupanjsku presudu, nalazi kako i nakon Akta od 28. travnja 2006. o sistematizaciji i razvrstavanju radnih mjesta djelokruga i poslovanja tuženika i dalje:

„ ... nije prestala potreba za egzistiranjem poslova iz djelokruga radnog mjesta tužitelja jer je novim aktom o sistematizaciji radnih mjesta s obzirom na opis poslova došlo samo do promjene naziva njegovog radnog mjesta koje objedinjuje poslove fizičko-tehničke zaštite.“

Osporenom presudom Vrhovni sud, međutim, reviziju tuženika ocjenjuje osnovanom, ukida drugostupanjsku i prvostupanjsku presudu te odbija tužbeni zahtjev podnositelja. U obrazloženju navodi:

„Utvrdeno je da je Akt tuženika o razvrstavanju radnih mjesta od 15. rujna 2003. (u daljnjem tekstu: Akt o razvrstavanju iz 2003.) sadržavao opis poslova radnog mjesta voditelja operativne kontrolne službe i dežurne službe (koje je obavljao tužitelj)...

Tuženik je 28. travnja 2006. donio Akt o sistematizaciji i razvrstavanju radnih mjesta (u daljnjem tekstu: Akt o sistematizaciji iz 2006.) tako da je u čl. 3. navedena sistematizacija radnih mjesta kod tuženika među njima i radnog mjesta voditelja za poslove tjelesne zaštite, tehničke zaštite i poslova dojavnog sustava, kao i radnog mjesta vozača službenog vozila. U čl. 4. Akt/06 radno mjesto voditelja tjelesne zaštite i poslova centralnog dojavnog sustava obuhvaća poslove iz djelokruga tjelesne zaštite te poslove tehničke zaštite i poslove centralnog dojavnog sustava.

(...)

Međutim, ovaj sud, polazeći od prednjih utvrđenja posebno Akta o sistematizaciji iz 2006., ocjenjuje da je tuženik zbog bolje organizacije rada smanjenja obima posla i usklađivanja sa Zakonom o privatnoj zaštiti (N.N., br. 68/03.) drugačije organizirao svoju djelatnost tako da je među ostalim sistematizirao i pisao radno mjesto voditelja za poslove tjelesne zaštite, tehničke zaštite i poslove dojavnog sustava te propisao srednju ili višu stručnu spremu s ovlasti za obavljanje poslova tjelesne zaštite (čl. 3. i 4.), a kao samostalno radno mjesto ukinuto Aktom o sistematizaciji iz 2006. radno mjesto „voditelj operativne kontrolne službe i dežur-

ne službe“. Pored toga, Aktom o sistematizaciji iz 2006. odredio je točan opis poslova radnog mjesta tjelesne zaštite, tehničke zaštite i poslova dojavnog sustava kao i stručnu spremu – srednja ili viša stručna sprema... Akt o razvrstavanju iz 2003. za radno mjesto voditelj operativne i kontrolne službe i dežurne službe za koje mjesto je tužitelj i zasnovao radni odnos sadrži drugačiji opis poslova tog radnog mjesta i nema propisanu stručnu spremu...

S obzirom na navedeno, a imajući u vidu osnovnu djelatnost tuženika (tjelesna i tehnička zaštita) te da je dio poslova koji su bili unutar ukinutog radnog mjesta (voditelj operativne kontrolne službe i dežurne službe) zadržani u djelatnosti tuženika te opisani unutar novog radnog mjesta voditelja za poslove tjelesne zaštite, tehničke zaštite i poslove dojavnog sustava, da su novim zakonom – Zakon o privatnoj zaštiti i Aktom o sistematizaciji iz 2006. utvrđeni drugačiji stručni uvjeti koje je radnik – tužitelj morao imati za obavljanje tog posla ... evidenciju, kontrolu, što je sve imalo za posljedicu ukidanje određenih radnih mjesta i među njima i radnog mjesta tužitelja, to je po ocjeni ovog revizijskog suda prestala potreba za radom tužitelja i to na dosadašnjem radnom mjestu, budući je njegovo radno mjesto ukinuto Aktom o sistematizaciji 2006. Dakle, nije samo promijenjen naziv radnog mjesta tužitelja, već je prema navedenom isto radno mjesto ukinuto, pa je prestala i potreba za obavljanjem poslova za koje je tužitelj sklopio ugovor o radu 1. siječnja 1998. „voditelj operativne kontrolne službe i dežurne službe...

Kako su nižestupanjski sudovi prihvaćanjem tužbenog zahtjeva pogrešno primijenili materijalno pravo (odredbe čl. 113., st. 1. u vezi sa čl. 133. ZR-a), valjalo je reviziju tuženika prihvatiti i preinačiti pobijanu presudu kao u izreci ove presude (toč. I. izreke).“

Polazeći od navoda iz ustavne tužbe, Ustavni sud utvrđuje da je u ovom ustavnosudskom postupku potrebno odgovoriti na pitanje je li podnositelju osporenom presudom Vrhovnog suda povrijeđeno pravo na rad zajamčeno čl. 54., st. 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 pravo pojedinca da mu radni odnos ne prestane na način suprotan načinu propisanom mjerodavnim zakonom. Sadržaj ovog prava jest i pružanje zaštite zakonom zajamčenih prava građana, koja iz njihovog rada proizlaze, uključujući i zaštitu u svezi s prestankom radnog odnosa ako je taj prestanak suprotan zakonu.

Vrhovni sud postupao je u granicama svoje nadležnosti, propisane čl. 116., st. 1. Ustava. Pravna stajališta, navedena u osporenoj presudi Vrhovnog suda, zasnivaju se na ustavnopravno prihvatljivom tumačenju i primjeni mjerodavnog prava. Ustavni sud utvrđuje da je Vrhovni sud obrazložio svoja stajališta, iznesena u osporenoj presudi, za koja je nedvojbeno da nisu posljedica proizvoljnog tumačenja i samovoljne primjene mjerodavnog prava.

Slijedom navedenog, Ustavni sud utvrđuje da osporenim presudama podnositelju, u konkretnom slučaju, nije povrijeđeno pravo na rad glede prestanka radnog odnosa na zakonom propisani način, zajamčeno čl. 54., st. 1. Ustava.

*Ustavni sud RH, broj: U-III-370/2014 od 2.7.2014.*

**2. Poslodavac može od radnika nadoknaditi štetu nastalu zbog neodrađivanja otkaznog roka kada ugovor o radu otkazuje radnik ako je to unaprijed ugovoreno ugovorom o radu.**

*Iz obrazloženja:*

Tuženik protutužbom potražuje od tužitelja naknadu štete zbog neodrađivanja otkaznog roka tužitelja u iznosu od 3.516,65 kn.

U odnosu na taj zahtjev tuženika koji se temelji na odredbi čl. 11. ugovora o radu, prvostupanjski sud pogrešno je primijenio materijalno pravo odbijajući taj dio tužbenog zahtjeva.

U čl. 11. ugovora o radu od 19. studenoga 2007. godine ugovoreno je da u slučaju da zaposlenik otkazuje ugovor o radu, obavezan je držati se otkaznog roka iz čl. 10. ugovora. U protivnom dužan je poslodavcu nadoknaditi štetu u visini bruto plaće isplaćene u prethodnom mjesecu. Odredbom čl. 100., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 149/09., 61/11., 82/12. i 73/13. – u daljnjem tekstu: ZR) propisano je da ako bi utvrđivanjem visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete. U stavku 2. iste odredbe utvrđeno je da se štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovog članka mogu predvidjeti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Prema ocjeni ovog drugostupanjskog suda, kada je Zakonom o radu predviđena mogućnost određivanja štetnih radnji i visine štete kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu, tada je to moguće ugovoriti i ugovorom o radu. Ugovor o radu je dvostrani pravni posao i njime radnik i poslodavac mogu ugovoriti i štetne radnje i visinu štete za te radnje. Naime, kada se to može ugovoriti kolektivnim ugovorom u čijem sklapanju radnik osobno ne sudjeluje te pravilnikom o radu koji je akt poslodavca, tada predmet ugovaranja štetnih radnji ili unaprijed određenog iznosa štete može biti i u ugovoru o radu kao dvostranom pravnom poslu radnika i poslodavca.

*Županijski sud u Bjelovaru, Gž-4071/13-2 od 17.7.2014.*

**3. I prije pravomoćnosti presude kojom je naloženo vraćanje radnika na rad, poslodavac može pozvati radnika da se vrati na rad, a ako radnik ne dođe na rad, ta činjenica je opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.**

*Iz obrazloženja:*

Predmet spora u ovoj parnici je dopuštenost (zakonitost) izvanrednog otkaza ugovora o radu tužitelja odlukom tuženika od 23. studenoga 2012. godine, a tužbeni zahtjev tužitelja sud prvog stupnja pobijanom presudom je odbio kao neosnovan nakon što je provedenim dokazima utvrdio sljedeće činjenice:

- da je tužitelj (kao radnik) s tuženikom (kao poslodavcem) imao zaključen ugovor o radu od 28. lipnja 2010. godine na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova TT montera,
- da je između tužitelja i tuženika pred Općinskim sudom u B, u spisu predmeta P-381/12 vođena parnica zbog utvrđenja da tužitelju nije prestao radni odnos na temelju sporazuma o prestanku ugovora o radu i da je u navedenom predmetu dana 8. studenoga 2012. godine donesena prvostupanijska presuda kojom je prihvaćen tužbeni zahtjev tužitelja i tuženiku naloženo da tužitelja vrati na rad,
- da je tuženik protiv navedene presude izjavio žalbu koja je, presudom Županijskog suda u B. broj GŽ-198/2013.-2 od 9. svibnja 2013. godine, odbijena kao neosnovana i potvrđena prvostupanijska presuda,
- da je tuženik odmah nakon objave navedene prvostupanijske presude – prije njezina pismenog otpravka i prije njezine pravomoćnosti – pismenom datiranim sa 13. studenoga 2012. godine pozvao tužitelja da se javi na posao na svoje radno mjesto dana 19. studenoga 2012. godine,
- da je pismeno tuženika od 13. studenoga 2012. godine tužitelj primio 16. studenoga 2012. godine i da se pozivu tuženika na rad tužitelj nije odazvao – nije došao na rad 19. studenoga 2012. godine, niti je na rad dolazio sve do 23. studenoga 2012. godine kada je tuženik donio odluku o otkazu zbog neopravdanog izostanka s posla,
- da tužitelj nije tuženiku opravdao nedolazak na posao u razdoblju od 19. do 23. studenoga 2012. godine.

Odbijajući postavljeni tužbeni zahtjev na temelju navedenih činjeničnih utvrđenja, sud prvog stupnja izražava stav da je tuženik, kao poslodavac koji je izgubio sudski spor u kojem mu je naloženo vraćanje radnika na rad, bio ovla-

šten radnika pozvati na rad i prije pravomoćnosti presude donesene u tom sporu, i da neodazivanje radnika tom pozivu poslodavca – odnosno u konkretnom slučaju nedolazak tužitelja na posao pet dana uzastopno (od 19. pa do 23. studenoga 2012. godine) predstavlja neopravdani izostanak s posla – osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa koja čini opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Slijedom navedenoga, sud prvog stupnja pobijanom presudom odbija tužbeni zahtjev pozivom na odredbu čl. 108. Zakona o radu (u daljnjem tekstu: ZOR/09), kojom je u st. 1. propisano da poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog roka, ako zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Sva navedena činjenična utvrđenja suda prvog stupnja, jednako kao i primjenu materijalnog prava na koje se poziva sud prvog stupnja u pobijanoj presudi, u cijelosti prihvaća i ovaj drugostupanijski sud, a ne prihvaćaju se žalbene tvrdnje tužitelja u kojima ističe da nije bio dužan odazvati se pozivu tuženika prije pravomoćnosti sudske presude kojom je tuženiku naloženo njegovo vraćanje na rad – jer je tuženik protiv te presude izjavio žalbu i jer prije pozivanja tužitelja nije donio odluku kojom bi opozvao raniju odluku o otkazu i kojom bi tužitelju priznao sva prava iz radnog odnosa. S obzirom na navedeno, ovaj sud drugog stupnja neće posebno odgovarati na pojedine žalbene navode tužitelja, već se on glede njih u skladu s odredbom čl. 375., st. 5. Zakona o parničnom postupku (N.N., br. 53/91., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 96/08., 123/08., 57/11., 148/11. – pročišćeni tekst, 25/13. i 28/13.) upućuje na valjano obrazloženje prvostupanijske presude.

*Županijski sud u Bjelovaru, GŽ-2429/14-3 od 9.10.2014.*

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