

RADNI ODNOSI

1. Vozač autobusa dužan je uredno predavati obračune i utržak za prodane karte u autobusu. Neizvršavanje te obveze je osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa.

Iz obrazloženja:

Predmet ovog spora je dopuštenost izvanrednog otkaza ugovora o radu koji je tuženik dao tužitelju odlukom od 18. travnja 2013.

Prema odredbi čl. 108., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 149/09. i 61/11. – u daljnjem tekstu: ZR) poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

U okolnostima konkretnog slučaja, a kada je utvrđeno da tužitelj u kontroliranom razdoblju dva mjeseca nije uredno predavao obračun za prodane karte u autobusu, niti predao utržak od tako ostvarene prodaje karata u iznosu od 6.733,00 kn, prihvatiti je da takvo postupanje tužitelja ima značaj osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, a vezano uz koje postupanje tužitelja je tuženik izgubio povjerenje u njega

kao radnika, što znači da su se ostvarile pretpostavke za izvanredni otkaz ugovora o radu. Navod tužitelja da je on uredno predavao utržak tuženiku ostavljanjem na stolu, ne tražeći potvrdu o predanom novcu, nije prihvatljiv. Naime, kada je ustaljeno postupanje u vezi s razduživanjem vozača kod tuženika bilo to da ovlaštenu službenik tuženika izdaje potvrdu vozačima na ime predanih obračuna o prodaji karata i naplaćenog novca, onda je i tužitelj bio dužan preuzeti takve potvrde kao znak izvršenog razduživanja glede naplaćenih karata, a što on međutim nije učinio, a niti na drugi način dokazao da je doista predao tuženiku naplaćeni utržak od prodanih karata.

Vrhovni sud RH, Revr. 401/15-2 od 5. svibnja 2015.

2. Za trenutak prestanka radnog odnosa poslovno uvjetovanog otkaza radnog odnosa relevantno je vrijeme kada su organizacijske promjene kod poslodavca stvarno nastale, a ne kada su provedene aktima novog sistematiziranja radnih mjesta.

Iz obrazloženja:

Sporno je i u ovom stupnju postupka jesu li se ispunile zakonske pretpostavke za redoviti otkaz ugovora o radu u smislu čl. 107., st. 1. u vezi sa čl. 107., st. 3. Zakona o radu (u daljnjem tekstu: ZR).

Obrazlažući reviziju, tužiteljica ističe da je njezino radno mjesto voditelja knjigovodstva životnih osiguranja postojalo kako u vrijeme otkazivanja tako i još šest mjeseci nakon toga te da u postupku nije dokazano da bi bila stvarno promijenjena organizacijska struktura u vrijeme otkaza tužiteljici, da je kod tuženika u vrijeme otkazivanja tužiteljici postojala kontinuirana potreba za radom osobe srednje stručne spreme u Službi knjigovodstva i financija jer da je zaposlio na puno radno vrijeme studenticu M.L., da je radno mjesto na koje je rasporedio radnicu A.G. mogao ponuditi tužiteljici, a zadržao je na radu u Službi računovodstva i financija znatno mlađe ljude, kao i da je prilikom izrade tablice kriterija neistinito (i proizvoljno) upisao obveze uzdržavanja.

Ovakvim revizijskim navodima tužiteljica prigovara činjeničnim utvrđenjima nižestupanjskih sudova, a takav prigovor koji upućuje na pogrešno i nepotpuno utvrđeno činjenično stanje nije dopušten revizijski razlog u smislu odredbe čl. 385. 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.).

Suprotno tvrdnji tužiteljice po shvaćanju i ovoga suda tuženik je dokazao opravdanost razloga za otkaz, zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova radnog mjesta voditelja knjigovodstva životnog osiguranja.

Naime, prvostupanjski sud je utvrdio i drugostupanjski sud je prihvatio utvrđenje relevantne činjenice da je kod tuženika zbog organizacijskih promjena (spajanje triju osiguravajućih društava) prestala potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta voditelja knjigovodstva životnih osiguranja, jer su poslovi toga radnog mjesta raspoređeni na druge radnike. Tuženik nije mogao zaposliti tužiteljicu na drugom radnom mjestu jer je imao višak od 106 radnika te je pored kriterija propisanih čl. 107., st. 3. ZR-a primijenio i dodatne kriterije, tako da je vrednovao posebno znanje, stručnu spremu, znanje stranog jezika, timski rad, lojalnost i odanost prema klijentima, pri čemu nije odlučno zadržavanje na radu rad-

nice A.G. i studentice M.L. koja je obavljala različite poslove.

Na temelju navedenih činjeničnih utvrđenja proizlazi da su ostvareni uvjeti za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu jer je prestala potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta voditelja knjigovodstva životnih osiguranja, kao posljedica organizacijskih promjena kod tuženika, bez obzira na to što je navedeno radno mjesto ukinuto tek sistematizacijom iz srpnja 2010. Za postojanje navedenog otkaznog razloga relevantno je kada su organizacijske promjene kod tuženika stvarno nastale (u konkretnom slučaju nastale su u prosincu 2009. kada je donio Program zbrinjavanja viška radnika), a ne kada su općim aktom formalno provedene donošenjem nove sistematizacije radnih mjesta.

Stoga je drugostupanjski sud s osnovom zaključio da su ostvareni uvjeti za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu uz poštovanje svih uvjeta i kriterija navedenih u čl. 107. ZR-a, pa je pravilno primijenio materijalno pravo kada je potvrdio prvostupanjsku presudu.

Vrhovni sud RH, Revr 36/14-2 od 4. studenog 2014.

3. Otkaz ugovora o radu mora biti izrečen u pisanom obliku. Nezakonit je usmeni otkaz ugovora o radu.

Iz obrazloženja:

Kao što je već navedeno, tužiteljica među ostalim traži da se utvrdi da nije dopušten otkaz ugovora o radu od 31. ožujka 2011. Nema spora o tome da otkaz ugovora o radu ne postoji u pisanom obliku. Parnične stranke spore se o tome tko je kome dao usmeni otkaz ugovora o radu. Prvostupanjski sud zaključuje da je tuženik tužiteljici izrekao usmeni otkaz ugovora o radu i da je taj usmeni otkaz nezakonit, jer nije izrađen u pisanom obliku, nije obrazložen i nije dostavljen tužiteljici, a što je protivno čl. 112. Zakona o radu. Navedeno utvrđenje i zaključak prvostupanjskog suda prihvaća i ovaj Sud. Naime, tuženik tijekom parnice nije dokazao da bi ugovor o

radu na zakonit način otkazala tužiteljica. Ako je tužiteljica i rekla da ne želi raditi i nakon toga nije došla na posao, to ne znači da ju je tuženik mogao odjaviti s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te joj dostaviti radnu knjižicu. Ako tužiteljica nije dolazila na posao, tuženik joj je mogao izreći otkaz, ali u pisanom obliku, i to u skladu sa čl. 112. Zakona o radu. Činjenica da je

tužiteljica bila nezadovoljna s plaćom, opsegom posla i radnim vremenom, te je zbog toga negođovala, ne znači da je ona dala otkaz ugovora o radu. Slijedom navedenog, ovaj Sud zaključuje da je presuda prvostupanjskog suda u točki I. izreke zakonita.

Županijski sud u Varaždinu, GŽ-441/14-3 od 22. veljače 2015.

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