

## RADNI ODNOSI

**1. Nakon odluke o privremenom prestanku potrebe za radom kojom je radnik upućen na čekanje i ako nakon isteka toga roka nije postojala mogućnost raspoređivanja na druge poslove i zadatke, radni odnos pod određenim uvjetima može prestati.**

*Iz obrazloženja:*

Podnositeljica u ustavnoj tužbi tvrdi da su joj presudom i rješenjem Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj: Revr 43/13-2 od 18. ožujka 2014. (u daljnjem tekstu: osporena presuda/rješenje Vrhovnog suda) povrijeđena prava zajamčena člancima 14., stavkom 2., 29., stavkom 1., 54. i 55. Ustava Republike Hrvatske (N.N., br. 56/90., 135/97., 113/00., 28/01., 76/10. i 5/14.), a povrijeđenom smatra i odredbu članka 119., stavka 1. Ustava (pravilno članak 116., stavak 1. Ustava, op. Ustavnog suda).

Izreka osporene presude/rješenja Vrhovnog suda glasi:

*„1. U odnosu na dio pobijane drugostupanjske presude – presude Županijskog suda u Puli-Pola broj GŽ-488/12-3 od 30. travnja 2012. kojom je potvrđena presuda Općinskog suda u Puli-Pola broj P-2417/10-145 od 23. rujna 2011. u dijelu pod točkom 1. izreke revizija tuženika se prihvaća te se preinačuje presuda Županijskog suda u Puli-Pola broj GŽ-488/12-3 od 30. travnja*

*2012. i presuda Općinskog suda u Puli-Pola broj P-2417/10-145 od 23. rujna 2011. u dijelu pod točkom 1. izreke i sudi:*

*Odbija se kao neosnovan tužbeni zahtjev za utvrđenje da Odluka tuženika br. 40/96 od 5. lipnja 1996. kojom je otkazan radni odnos tužiteljici nije dopuštena (toč. 1. izreke).“*

Činjenice i okolnosti slučaja

Podnositeljica je kod „M.“ d.d., Rovinj bila zaposlena od 1978. godine u Službi računovodstva na poslovima financijskog direktora. Odlukom poslodavca broj: 234/95 od 17. srpnja 1995. podnositeljica je razriješena s navedene dužnosti i radnog mjesta. Sljedećom odlukom broj: 109/95 donesenom 22. rujna 1995. poslodavac podnositeljice utvrdio je da je zbog „privremenog viška radnika“ i zbog organizacijskih, tehnoloških i ekonomskih razloga prestala potreba za radom podnositeljice i podnositeljica je s danom 2. listopada 1995. upućena na čekanje u trajanju od šest mjeseci.

Protiv te odluke „M.“ d.d., Rovinj podnositeljica nije podnosila prigovor zbog zaštite prava iz radnog odnosa.

Nakon isteka vremena u kojem je podnositeljica upućena na čekanje (od 2. listopada 1995. do 3. travnja 1996.), poslodavac podnositeljici nije ponudio sklapanje novog ugovora o radu.

Pozivom na članak 106., stavak 1. Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 54/95, 65/95., 102/98., 17/01., 82/01., 114/03., 1123/03., 142/03., 30/04. i 68/05. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) odlukom „M.“ d.d., Rovinj broj: 40/95 od 5. lipnja 1996. podnositeljici je otkazan radni odnos.

U obrazloženju te odluke navedeno je:

*„Zbog negativnih gospodarskih uvjeta, M. d.d. kontinuirano u posljednjih pet godina posluje sa gubitkom što je dovelo do poremećaja u poslovanju društva odnosno do smanjenog obima poslovanja i shodno tome došlo je do potrebe smanjenja broja zaposlenika.*

*Imenovana je već zbog nemogućnosti da joj se osigura radno mjesto odlukom bila upućena na čekanje šest mjeseci. Istekom tog roka omogućeno joj je korištenje ostalih prava iz radnog odnosa.*

*Budući je u međuvremenu kod poslodavca utvrđen gubitak i za proteklu poslovnu godinu te nije u mogućnosti održati postojeću zaposlenost, donijeta je odluka kao u dispozitivu.*

*Zaposlenici nije moguće osigurati obavljanje poslova ... Ne postoji mogućnost da se ni uz dodatno obrazovanje, odnosno osposobljavanje zaposlenicu zaposli na nekim drugim poslovima.“*

U obrazloženju presude Vrhovnog suda istaknuto je:

*„Odlukom tuženika od 22. rujna 1995. utvrđeno je da je zbog organizacijskih, tehnoloških i ekonomskih razloga došlo do privremenog prestanka potrebe za radom tužiteljice te je ista upućena na čekanje. Tužiteljica navedenu odluku nije pobijala te je imala status neraspoređenog radnika, pa je za pitanje dopuštenosti otkaza od značaja samo da li je postojala mogućnost raspoređivanja tužiteljice na neke druge poslove.*

*U konkretnom slučaju, tuženik je u odluci o otkazu naveo da tužiteljici nije moguće osigurati obavljanje poslova kao i da ne postoji mogućnost da se uz dodatno obrazovanje odnosno osposobljavanje tužiteljicu zaposli na nekim drugim poslovima.*

*Tužiteljica koja je bila dužna navesti na koje radno mjesto je mogla biti raspoređena, a što ista nije učinila već je uopćeno tvrdila da je mogla biti raspoređena na neko drugo mjesto pa i ono niže stručne spreme. U takvoj situaciji, suprotno zaključivanju sudova, tuženik nije trebao dokazivati da nije mogao rasporediti tužiteljicu na neko drugo radno mjesto. Suprotno tvrdnji tužiteljice, a i zaključivanju sudova poslodavac u slučaju otkaza zbog gospodarskih razloga može rasporediti radnika samo na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i sposobnostima što znači da je tužiteljica mogla biti raspoređena samo na radno mjesto visoke stručne spreme ekonomskog usmjerenja, a ne i na radno mjesto niže stručne spreme.*

*Predmetni otkaz je, stoga, dopušten iz razloga navedenih u čl. 106. st. 2. ZR-a.*

*Pritom treba još dodati da su za ocjenu pitanja zakonitosti odluke o otkazu relevantne činjenice koje su postojale u vrijeme donošenja te odluke. Neosnovano je zaključivanje sudova da se u tijeku postupka otkazivanja oslobodilo radno mjesto rukovoditelja službe računovodstva za koje je tužiteljica imala odgovarajuću stručnu spremu i da ju je tuženik mogao rasporediti na to radno mjesto, jer iz obrazloženja prvostupanjske presude proizlazi da je to radno mjesto ostalo upražnjeno nakon donošenja odluke o otkazu.*

*S obzirom na navedeno ostvaren je revizijski razlog pogrešne primjene materijalnog prava kada je prihvaćen tužbeni zahtjev za utvrđenje nedopuštenosti odluke o otkazu.“*

Ocjena Ustavnog suda

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. (...)*

Ustavni sud utvrđuje da, s obzirom na razloge i navode istaknute u ustavnoj tužbi te činjenice i okolnost konkretne pravne stvari, postoje pretpostavke za odlučivanje o biti stvari u konkretnom slučaju.

Prema ustaljenom stajalištu Ustavnog suda (odluka broj: U-III-4495/2007 i dr.) 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 svezi s prestankom radnog odnosa ako je taj prestanak suprotan zakonu.

U konkretnoj pravnoj stvari (u dokaznom postupku provedenom pred prvostupanjskim sudom) utvrđeno je da je već prije donošenja oduke poslodavca o upućivanju podnositeljice na čekanje (broj: 109/95 donesenom 22. rujna 1995.), odlukom broj: 234/95 od 17. srpnja 1995. podnositeljica razriješena dužnosti koju je obnašala kod tužene.

Protiv obje odluke podnositeljica nije koristila dopuštena pravna sredstva zbog zaštite svojih (eventualno) povrijeđenih prava iz radnog odnosa.

U pogledu karaktera i dopustivosti odluke kojom je podnositeljici otkazan radni odnos kod „M.“ d.d., Rovinj, pozivom na pretpostavke propisane člankom 106. Zakona o radu, Vrhovni sud se očitovao u obrazloženju osporene presude (v. točku 4.2. obrazloženja ove odluke).

Ustavni sud utvrđuje da je osporena presuda Vrhovnog suda donesena u sklopu pravnih standarda koje je Vrhovni sud zauzeo izvršavajući člankom 116., stavkom 1. Ustava propisanu zadaću osiguravanja jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni.

Vrhovni sud iznio je i obrazložio dostatne i pravno relevantne razloge zbog kojih smatra da je otkaz ugovora o radu dopušten u konkretnom slučaju.

Slijedom navedenog, osporenim presudom podnositeljici nije povrijeđeno pravo na rad zajamčeno člankom 54., stavkom 1. Ustava.

Ustavni sud utvrdio je da prigovori podnositeljice vezani uz povrede ostalih u ustavnoj tužbi istaknutih ustavnih prava, na način kako su postavljeni u ustavnoj tužbi te u mjeri u kojoj bi u okolnostima konkretnog slučaja osporena

presuda mogla utjecati na ostvarivanje sadržaja tih ustavnih normi, ne upućuju na mogućnost povrede ljudskih prava i temeljnih sloboda zajamčenih Ustavom.

*Ustavni sud RH, Broj: U-III-3054/2014 od 13.5.2015.*

**2. Radnik ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor iako je radni odnos prestao zbog zahtjeva radnika za umirovljenje. To pravo proizlazi iz odredaba propisa EU-a s kojima nacionalna prava moraju biti usklađena.**

*Iz obrazloženja:*

H. M. bio je dužnosnik Grada Beča od 3. siječnja 1978. Između 15. studenoga 2010. i 30. lipnja 2012., datuma svojeg odlaska u mirovinu, nije dolazio na svoje radno mjesto. Poslodavac je s njim sklopio dva sporazuma o tim izostancima. Prvi sporazum, sklopljen 20. listopada 2010., navodi da Grad Beč ne može nastaviti koristiti usluge H. M. u svojstvu voditelja odjela. S obzirom na odlazak u mirovinu H. M., Grad Beč je s njim ugovorio da podnese do kraja godine pisani zahtjev za odlazak u mirovinu s učinkom od 1. listopada 2011. Kako bi se zajamčila uredna predaja dužnosti, H. M. zadržat će svoju funkciju voditelja odjela do 31. prosinca 2010. godine. Do tog datuma, on će koristiti 5 do 6 tjedana svojeg godišnjeg odmora. Drugi sporazum predviđao je iste uvjete, ali s odlaskom g. H. M. u mirovinu 1. srpnja 2012. U trenutku sklapanja drugog sporazuma, H. M. je također podnio zahtjev za umirovljenje. Njegov je poslodavac posljedično, 21. srpnja 2011. donio odluku kojom je H. M. umirovljen s učinkom od 1. srpnja 2012.

Utvrđeno je da je 15. studenoga 2010. do 31. prosinca 2010., izostanak H. M. s njegova radnog mjesta bio opravdan zbog bolovanja i da je od 1. siječnja 2011. do 30. lipnja 2012., odnosno do kraja radnog odnosa radi umirovljenja, na temelju drugog sporazuma H. M. bio dužan ne dolaziti na svoje radno mjesto u skladu sa službenim napatkom. H. M., međutim, tvrdi da se razbolio nešto prije 30. lipnja 2012. On stoga smatra da ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor za što je pod-

nio zahtjev. Upravni sud u Beču ima dvojbe oko suglasnosti nacionalnog zakonodavstva s Direktivom 2003/88 te je odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu prethodna pitanja.

Svojim pitanjima sud u biti pita treba li čl. 7., st. 2. Direktive 2003/88 tumačiti na način da mu se protivi nacionalno zakonodavstvo koje lišava prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor radnika čiji je radni odnos prestao zbog njegova zahtjeva za umirovljenje i koji nije mogao iskoristiti svoja prava na plaćeni godišnji odmor prije prestanka tog radnog odnosa. U slučaju potvrdnog odgovora, taj sud pita mora li nacionalno zakonodavstvo na temelju čl. 7. Direktive 2003/88 propisivati, u korist radnika koji povredom te odredbe nema pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor, povoljnije načine korištenja tog prava od onih koji su propisani Direktivom 2003/88, osobito u odnosu na iznos naknade koji mu treba dodijeliti.

U smislu Direktive 2003/88, svaki radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna. To pravo, koje treba smatrati načelom socijalnog prava Unije od posebne važnosti, ima stoga svaki radnik neovisno o njegovu zdravstvenom stanju. U slučaju prestanka radnog odnosa kada, stoga, stvarno korištenje plaćenoga godišnjeg odmora više nije moguće, čl. 7., st. 2. Direktive 2003/88 propisuje da radnik ima pravo na novčanu naknadu kako bi se izbjeglo da, zbog te nemogućnosti, bude isključen od svakog uživanja prava na plaćeni godišnji odmor. U tom smislu nije relevantan razlog prestanka radnog odnosa. Stoga, okolnost da radniku na vlastiti zahtjev prestane radni odnos, nema nikakva utjecaja na njegovo pravo da, ovisno o slučaju, primi novčanu naknadu za prava na godišnji odmor koja nije mogao koristiti prije prestanka svojeg radnog odnosa.

Stoga valja utvrditi da čl., 7. st. 2. Direktive 2003/99 treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalno zakonodavstvo koje lišava prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor radnika čiji je radni odnos prestao slijed njegova zahtjeva za umirovljenje i koji nije mogao iskoristiti svoja prava prije prestanka radnog odnosa. Članak 7., st. 2. Direktive 2003/88 također treba tumačiti da mu se protive nacio-

nalne odredbe koje predviđaju da se, kada dođe do prestanka radnog odnosa, nikakva novčana naknada za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor ne isplaćuje radniku koji je bio na bolovanju tijekom cijelog ili dijela referentnog razdoblja i/ili razdoblja do kojega se može prenijeti godišnji odmor, zbog čega nije mogao iskoristiti svoje pravo na plaćeni godišnji odmor. Posljedično, taj članak treba tumačiti na način da radnik prilikom odlaska u mirovinu ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor zbog toga što nije obavljao svoje dužnosti zbog bolesti.

Nadalje, pravo na godišnji odmor ima dvostrukom svrhu, odnosno omogućiti radniku odmor od izvršavanja zadaća koje je dužan obavljati prema svojem ugovoru o radu i da raspoláže razdobljem za opuštanje i razododu. U tim okolnostima, i kako bi se osigurao koristan učinak tom pravu na godišnji odmor, valja utvrditi da radnik čiji je radni odnos prestao i koji je, na temelju sporazuma sklopljenog s poslodavcem, iako je nastavio primati plaću, bio dužan ne dolaziti na svoje radno mjesto tijekom određenog razdoblja koje je prethodilo njegovu odlasku u mirovinu, nema pravo na novčanu naknadu za prava na neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u tom razdoblju, osim ako nije mogao iskoristiti ta prava zbog bolesti.

Posljedično, sud koji je uputio zahtjev treba ispitati, u skladu s drugim sporazumom sklopljenim između H. M. i njegova poslodavca od 21. srpnja 2011., je li H. M. doista imao obvezu nedolaska na svoje radno mjesto u razdoblju između 1. siječnja 2011. do 30. lipnja 2012. i je li nastavio primati plaću. U slučaju potvrdnog odgovora, H. M. neće imati pravo na novčanu naknadu za prava za plaćeni godišnji odmor koja nije mogao iskoristiti u tom razdoblju. Međutim, ako u tom istom razdoblju, H. M. nije mogao iskoristiti prava na plaćeni godišnji odmor zbog bolesti, on će, u skladu sa čl. 7., st. 2. Direktive 2003/88, imati pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor.

Na pitanja stoga valja odgovoriti da čl. 7., st. 2. Direktive 2003/88 treba tumačiti na način da mu se protivi nacionalno zakonodavstvo koje lišava prava na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor radnika čiji je

radni odnos prestao zbog njegova zahtjeva za umirovljenje i koji nije mogao iskoristiti svoja prava prije prestanka tog radnog odnosa. Radnik prilikom odlaska u mirovinu ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni plaćeni godišnji odmor zbog toga što nije obavljao svoje dužnosti zbog bolesti. Radnik čiji je radni odnos prestao i koji je, na temelju sporazuma sklopljenog s poslodavcem, iako je nastavio primati plaću, bio dužan ne dolaziti na svoje radno mjesto tijekom određenog razdoblja koje je prethodilo njegovu odlasku u mirovinu, nema pravo na novčanu naknadu za prava na neiskorišteni plaćeni godišnji odmor u tom razdoblju, osim ako nije mogao iskoristiti ta prava zbog bolesti. Države članice

moraju, s jedne strane, odlučiti hoće li radnicima odobriti dodatne plaćene godišnje odmore povrh minimalno plaćenog godišnjeg odmora od četiri tjedna propisanog čl. 7. Direktive 2003/88. U tom slučaju države članice mogu propisati da će radniku koji zbog bolesti nije mogao iskoristiti svoj ukupan dodatni plaćeni godišnji odmor prije prestanka njegova radnog odnosa dodijeliti pravo na novčanu naknadu koja odgovara tom dodatnom razdoblju. S druge strane, države članice moraju odrediti uvjete za to odobravanje.

*Sud pravde Europske unije u predmetu C-341/15, H. M. protiv Magistratsdirektion der Stadt Wien - Personalstelle Wiener Stadtwerke od 20.7.2016.*

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