

## RADNI ODNOSI

### **1. Ugovori o djelu, makar bili brojni i sklapani na više godina, ne mogu se smatrati ugovorom o radu.**

#### *Iz obrazloženja:*

U konkretnom slučaju pravilno sudovi cijene da se sklopljeni ugovori o djelu uz svu njihovu brojnost i činjenicu što su sklapani kroz više godina ne mogu smatrati ugovorom „za obavljanje posla, koji s obzirom na narav i vrstu rada, te ovlasti poslodavca imaju obilježja posla za koji se zasniva radni odnos“ u smislu odredbe čl. 13., st. 2. ZR-a. Naime, da bi se određeni ugovori za obavljanje posla (ili djela) mogli smatrati ugovorom o radu, trebale bi se ispuniti pretpostavke iz citirane odredbe čl. 13., st. 2. ZR-a. Dakle, mora biti riječ o određenoj naravi i vrsti ugovorenog rada s ovlastima poslodavca u vezi s takvim radom zbog kojeg se inače sklapaju ugovori o radu (kakvo pravno shvaćanje je prethodno izneseno u odlukama ovog suda Revr – 409/13 od 17. prosinca 2013., te Revr-648/13 od 9. rujna 2014.), o čemu u konkretnom slučaju nije riječ.

Prema utvrđenju nižestupanjskog suda, zajednička namjera ugovornih stranaka kod sklapanja navedenih ugovora (čl. 178. Zakona o obveznim odnosima objavljenog u N.N., br. 53/91., 73/94., 7/96., 112/99. i 88/01. koji odgovara čl. 319. Zakona o obveznim odnosima objavljenog u Narodnim novinama, br. 35/05., 41/08. i 125/11. – dalje u tekstu: ZOO) nije bila

da se izvršenjem ugovora o djelu steknu prava iz radnog odnosa, već je riječ o ugovoru o djelu u smislu odredbi čl. 590.-619. ZOO-a, ugovorom o djelu izvođač se obvezuje obaviti određeni posao, kao što je izrada ili popravak neke stvari ili izvršenja kakva fizičkog ili intelektualnog rada i sl., a naručitelj se obvezuje platiti mu za to naknadu. U tom smislu bitni sastojci ugovora o djelu su djelo i naknada. Kod ugovora o djelu (kod kojeg su stranke naručitelj i izvođači) za razliku od ugovora o radu (kod kojeg su stranke poslodavac i radnik), između ostaloga, postoji dužnost izvođača obaviti određeni posao (bitan je rezultat rada), a ne obavljati preuzeti posao, kao što je slučaj kod ugovora o radu.

*Vrhovni sud RH, Revr 1466/16 – 2 od 17.1.2018.*

### **2. U slučaju otkaza ugovora o radu zbog organizacijskih promjena sud nije ovlašten utvrđivati jesu li provedene organizacijske promjene rezultirale racionalizacijom poslovanja.**

#### *Iz obrazloženja:*

Ustavnom tužbom osporena je presuda Županijskog suda u Zagrebu broj: 36 Gž R-2131/16-2 od 13. prosinca 2016. (u daljnjem tekstu: drugostupanjska presuda) kojom je ukinuta presuda Općinskog radnog suda u Zagrebu broj: Pr-1979/15-19 od 20. srpnja 2016. (u daljnjem tekstu: prvostupanjska presuda), te je odbijen

tužbeni zahtjev podnositelja protiv tuženika, Zagrebačkog holdinga d.o.o., Podružnice Zagreb parking, Zagreb.

Prvostupanjskom presudom usvojen je tužbeni zahtjev podnositelja i utvrđeno je da je odluka o otkazu o radu s ponudom izmijenjenog ugovora podnositelju nedopuštena, utvrđeno je da radni odnos podnositelja na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme od 1. ožujka 2009. nije prestao te je naloženo tuženiku da podnositelja vrati na rad na poslove koje je prethodno obavljao.

U povodu žalbe tuženika, drugostupanjski sud je žalbu usvojio i preinačio presudu kojom je odbio tužbeni zahtjev podnositelja. U obrazloženju osporene presude je između ostalog navedeno:

„Tužitelj u tužbi i tijekom prvostupanjskog postupka u bitnom tvrdi da racionalizacija poslovanja nije provedena jer poslovi koje je obavljao nisu ukinuti nego promijenjeni nazivi radnih mjesta, odnosno da bi on mogao obavljati sve poslove koje sada radi svjedok A.K. kojem je ranije bio nadređen.

Te tvrdnje nisu mogle biti prihvaćene kao osnovane. Poslodavac je ovlašten organizirati rad ovisno o potrebama i mogućnostima. Kada je tuženik preustrojio društvo na način da je određena radna mjesta drugačije sistematizirao i time ukinuo radna mjesta na kojima su radnici, kao i tužitelj, radili sukladno ranije sklopljenim ugovorima o radu to je predmetni poslovno uvjetovani otkaz opravdan i zakonit.

Iz činjenice da je autonomno pravo poslodavca odlučivati o ustroju radnih mjesta kao i na ukidanje pojedinih radnih mjesta, proizlazi da sud nije ovlašten utvrđivati da li su provedene organizacijske promjene rezultirale racionalizacijom poslovanja (kako to tužitelj smatra, a sud prvog stupnja prihvaća).“

U konkretnom slučaju, Ustavni sud primjećuje da je sadržajem osporene presude Županijski sud u Zagrebu obrazloženo odgovorio na sporno pitanje jesu li se poslovi, koje je podnositelj obavljao prije odluke o otkazu, obavljali i nakon organizacijskih promjena ili je riječ o prividnoj promjeni Pravilnika o II. Izmjenama i dopunama

Pravilnika o sistematizaciji poslova sa svrhom otkazivanja ugovora o radu podnositelju. U tom smislu drugostupanjski sud smatra da u primjeni odredbe članka 115., stavka 1., točke 1. Zakona o radu (N.N., br. 93/14.) sud nije ovlašten ispitivati svrsishodnost poslovne organizacije, kako je to citirano u točki 2.2. obrazloženja ove odluke.

*Ustavni sud RH, broj: U-II-1145/2017 od 10.5.2018.*

**3. Ako zadnji dan roka za podnošenje tužbe protiv odluke poslodavca o otkazu ugovora o radu pada u neradni dan suda, rok se produljuje na prvi sljedeći radni dan.**

*Iz obrazloženja:*

Tuženik u žalbi iznosi žalbeni razlog bitne povrede odredaba parničnog postupka iz čl. 354., st. 2., t. 13. ZPP-a tvrdeći da je prvostupanjski sud trebao tužbu odbaciti kao nepravovremenu, a ne o njoj odlučivati, a te žalbene navode obrazlaže tvrdnjom da je tužitelj bio u obvezi tužbu podnijeti najkasnije 28. veljače 2015. godine odnosno 2. ožujka 2015. godine, jer je 28. veljače 2015. godine bila subota, a tužitelj je tužbu podnio 3. ožujka 2015. godine, odnosno izvan zakonom propisanog roka.

Ovi navodi žalbe nisu osnovani jer nije bilo sporno da je dana 22. siječnja 2015. godine tužitelj primio odluku tuženika od 16. siječnja 2015. godine u kojoj je navedeno da dana 30. studenog 2014. godine stupa na snagu izvanredni otkaz ugovora o radu od 30. studenog 2014. godine; da je dana 29. siječnja 2015. godine tužitelj podnio tuženiku zahtjev za zaštitu prava na poštu preporučeno; da tuženik nije udovoljio zahtjevu tužitelja u daljnjem roku od 15 dana niti se na taj zahtjev tužitelja očitovao.

U pravu je tuženik koji u žalbi tvrdi da je posljednji dan roka za pravovremeno podnošenje tužbe bio 2. ožujak 2015. godine jer je rok za podnošenje tužbe propisan čl. 133., st. 2. Zakona o radu (N.N., br. 93/14.) isticao 28. ožujka 2015. godine, a koji je bio neradni dan, odnosno subota pa se rok za podnošenje tužbe produžuje na prvi radni dan iako se radi o prekluzivnom roku, ali rok za podnošenje tužbe je prekluzivni procesni

rok i iz tog razloga se produžuje na prvi sljedeći radni dan primjenom čl. 112., st. 4. ZPP-a.

Tužba je u ovom predmetu podnesena putem pošte preporučeno dana 2. ožujka 2015. godine, a što je utvrđeno uvidom u priloženu kuvertu, slijedom čega se dan predaje na poštu smatra danom predaje sudu primjenom čl. 113., st. 2. ZPP-a, što znači da je tužba podnesena 2. ožujka 2015. godine, odnosno u zakonom podnesenom

roku od 15 dana od isteka roka u kojem je tuženik mogao udovoljiti zahtjevu tužitelja za zaštitu prava, odnosno u roku propisanom čl. 133., st. 2. Zakona o radu. Zbog navedenog, neosnovane su žalbene tvrdnje da je tužba podnesena 3. ožujka 2015. godine podnesena nepravovremeno i da ju je zbog toga trebalo odbaciti.

*Županijski sud u Bjelovaru, GŽ R 100/15-3 od 19.11.2015.*

*mr. sc. Rihard Gliha, dipl. iur.  
Fakultet strojarstva i brodogradnje, Zagreb*