

RADNI ODNOSI

1. Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku, obrazložen i dostavljen radniku. Pokušaj uručivanja odluke o otkazu ne proizvodi pravni učinak.

Iz obrazloženja:

Pravilno je sud prvog stupnja ocijenio da je otkaz ugovora o radu nedopušten već iz ovog razloga jer da bi otkaz bio pravno valjan on mora biti u pisanom obliku, obrazložen i mora biti dostavljen radniku (čl. 120. Zakona o radu, N.N., br. 93/14., dalje u tekstu: ZR), pa su i otkaz i odjava kod nadležnih službi kod kojih je tužiteljica bila prijavljena po osnovi radnog odnosa nezakoniti, dok s druge strane pravno nisu odlučni zapisnici o povredama obveza iz radnog odnosa koje tuženik dostavlja u spis kao niti eventualni pokušaj uručivanja odluke o otkazu.

Zapisnici nisu pravno odlučni jer je otkaz nedopušten iz prethodno navedenih razloga tako da eventualno počinjenje povrede obveze iz radnog odnosa i postojanje opravdanog razloga za otkaz, a eventualni pokušaj uručivanja odluke o otkazu ne proizvodi pravne učinke ako dostava nije izvršena u skladu s propisima koji ovo područje uređuju. Naime, ZR upućuje na primjenu ZPP-a u pogledu dostave ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Tuženik niti ne tvrdi da su ta pitanja uređena nekim od drugih pravnih izvora, pa se primjenjuje ZPP prema kojemu kada radnik odbije primitak

pismena, isto se stavlja na oglasnu ploču i nakon toga može proizvoditi pravne učinke (čl. 144., st. 2. ZPP-a). O tome ovdje nije riječ pa pokušaj dostave ne proizvodi nikakve pravne učinke.

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-371/17-2 od 14.3.2017.

2. U postupcima poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, poslodavac mora dokazati postojanje opravdanog razloga za takav otkaz.

Iz obrazloženja:

Teret dokazivanja na strani poslodavca na ovu okolnost proizlazi iz obveze poslodavca da dokaže da se prije donošenja odluke o otkazu savjetovao s radničkim vijećem te da je radničkom vijeću dostavio podatke važne za donošenje odluke (čl. 150. ZOR-a) što podrazumijeva i konkretne podatke o kriterijima uspoređivanja radnika, a u konkretnom postupku i iz obveze poslodavca na provođenje postupka za slučaj kolektivnog viška radnika (čl. 127. ZR-a) u kojem postupku poslodavac ove podatke ima dostaviti i zavodu za zapošljavanje. Konačno, ako poslodavac ove podatke ne bi dovoljno određeno iznio u postupku savjetovanja s radničkim vijećem, a niti u postupku zbog zaštite prava radnika koji prethodi radnom sporu, radnik kao tužitelj niti ne bi bio u mogućnosti iznositi činjenice odlučne za utvrđivanje nedopuštenosti otkaza. Stoga se niti ne ukazuje opravdanim stavljati radniku teret dokaza na ovu okolnost.

U pismenoj odluci o otkazu tuženik ne navodi na temelju kojih usporednih kriterija te u konkurenciji s kojim radnicima je tuženik utvrđen viškom, dok se u povodu zahtjeva za zaštitu prava koji je tužitelj podnio u povodu otkaza tuženik nije očitovao. Tijekom ovoga parničnog postupka tuženik navodi da je kriterije za utvrđivanje kolektivnog viška radnika on propisao svojom Odlukom o racionalizaciji i reorganizaciji poslovanja društva te prilaže ovu Odluku kojom je kao najznačajniji kriterij pripisan kriterij odnosa prema radu (mogućih 17 bodova), a nakon toga kriterij starosti (moguća 4 boda), kriterij trajanja radnog odnosa kod tuženika (0,2 boda po godini) te kriterij obveza uzdržavanja (do 5 bodova). Međutim, tuženik niti tijekom ovoga postupka ne navodi koji su to radnici bili usporedni u odnosu na tužitelja te koliko je koji od radnika, uključujući i tužitelja, ostvario bodova na temelju ovako propisanih kriterija. Iako tuženik u spis prilaže i novi Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, Odluku o potrebnom broju izvršitelja sistematizacije radnih mjesta, zapisnike sačinjene u povodu savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima u funkciji radničkog vijeća te obavijesti Hrvatskom zavodu za zapošljavanje o Kolektivnom višku radnika, niti jedna od priloženih isprava ne sadrži podatke o izvršenom bodovanju usporednih radnika, pa čak niti podatak iz kojeg bi bilo vidljivo koliki broj radnih mjesta je smanjen na poslovima koje je obavljao tužitelj.

Iz navedenih razloga osnovani su žalbeni navodi koji se u bitnome svode na tvrdnje da tuženik tijekom cijelog postupka nije naveo konkretne činjenice o rezultatima bodovanja usporednih radnika, kao i da tužitelj nije mogao provjeriti prema kojim kriterijima je postao višak. Pogrešno ocijenivši na kojoj stranci je teret dokazivanja na odlučnu okolnost pravilne primjene kriterija pri donošenju odluke koji od usporednih radnika se ima utvrditi viškom, prvostupanjski sud je pogrešno utvrdio činjenično stanje na navedenu spornu okolnost. Stoga je na temelju čl. 373. Zakona o parničnom postupku (N.N., br. 148/11. – pročišćeni tekst i 25/13. – dalje u tekstu: ZPP) žalba uvažena te je prvostupanjska presuda preinačena usvajanjem tužbenog zahtjeva.

Županijski sud u Bjelovaru, Gž R-125/17-2 od 27.4.2017.

3. Ugovori o djelu, sami po sebi iako su sklopljeni tijekom više godina svakomjesečno, ne mogu se smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme ako nisu ispunjene sve ostale pretpostavke iz kojih proizlazi da se radi o naravi posla zbog kojeg se inače sklapa ugovor o radu.

Iz obrazloženja:

Prema odredbi čl. 13., st. 2. Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 54/95., 65/95., 102/98., 17/01., 82/01., 114/03., 123/03., 142/03., 30/04., 137/04. – pročišćeni tekst i 68/05. – dalje u tekstu: ZR-a pročišćeni tekst) „ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno“. Isto je preuzeo svojom odredbom čl. 8., st. 2. sada važeći Zakon o radu (N.N., br. 149/09. – dalje u tekstu: ZR-a/09).

U konkretnom slučaju pravilno je pravno shvaćanje drugostupanjskog suda da se sklopljeni ugovori o djelu uza svu njihovu brojnost i činjenicu što su sklapani tijekom više godina i „svakomjesečno“ ne mogu u smislu odredbe čl. 13., st. 2. ZR-a/09 smatrati kao ugovori „za obavljanje posla, koji s obzirom na narav i vrstu rada, te ovlasti poslodavca imaju obilježja posla za koji se zasniva radni odnos“, odnosno kao „ugovori o radu na neodređeno vrijeme“.

Da bi se određeni ugovori za obavljanje posla (ovdje ugovori o djelu) mogli smatrati ugovorom o radu, morale bi se ispuniti sve pretpostavke iz navedene odredbe čl. 13., st. 2. pročišćenog teksta ZR-a (i čl. 8., st. 2. ZR-a/09): moralo bi biti riječ o određenoj naravi i vrsti ugovornog rada s (što je ovdje odlučno) ovlastima radnika i poslodavaca u svezi s takvim radom zbog kojeg se inače sklapaju ugovori o radu.

U prilikama konkretnog slučaja – prema navedenom činjeničnom utvrđenju o okolnostima u kojima su sklapani ugovori (zbog realizacije precizno određenih emisija, s jasno definiranim poslovima koje se tužitelj obvezao u ugovorenom roku obaviti – i to za naknadu koja je u različitim iznosima ugovorena po svakom ugovoru, a s obzirom da je svim sklopljenim ugovorima tužitelj

ugovorio obavljati za tuženika (sve i bez prava na godišnje odmore i naknade za te odmore) – ti ugovori o djelu (koji su po sadržaju odgovarali i volji stranaka: na koje je tužitelj pristao – znajući njihov smisao i njihove učinke te pravnu osnovu njihova sklapanja) u odnosu na okolnosti na koje upućuje odredba čl. 13., st. 2. ZR-a pročišćeni tekst (i čl. 8., st. 2. ZR-a/09) nemaju obilježja ugovora o radu.

(...)

U skladu s navedenim, budući da tužitelj nije s tuženikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme ili ugovor koji bi imao smatrati takvim, neosnovani su zahtjevi tužitelja temeljeni na tome suprotnom shvaćanju – na utvrđenju da je u ugovornom radnom odnosu s tuženikom, odnosno (polazeći od toga shvaćanja) na utvrđenju da je sklopio s tuženikom ugovor o radu na neodređeno vrijeme i da (slijedom toga) njegov radni odnos kod tuženika nije prestao – pa i da se tuženik obveže vratiti ga na rad i zaposliti na radno mjesto scenografa i isplatiti mu (zbog nezakonitog otkaza ugovora o radu) naknadu plaće.

Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr 657/14-2 od 2.12.2014.

4. Ustavni sud ne smije zamijeniti pravna stajališta nadležnih sudova svojim stajalištima.

Iz obrazloženja:

U skladu s time, ocjenjujući navode ustavne tužbe sa stajališta tog ustavnog prava, Ustavni sud ispituje eventualno postojanje povreda u postupcima pred sudovima i na temelju toga ocjenjuje je li postupak, razmatran kao jedinstvena cjelina,

bio vođen na način koji je podnositelju osigurao pravično suđenje.

Kad je riječ o tumačenju i primjeni prava na konkretne slučajeve, Ustavni sud, u načelu, ne smije zamijeniti pravna stajališta nadležnih sudova svojim sve dok sudske odluke ne otkrivaju bilo kakvu arbitrarnost, a dostatno su obrazložene i, po potrebi, upućuju na relevantnu sudsku praksu. Ustavni sud podsjeća da nije njegova zadaća preuzeti ulogu sudova koji su pozvani interpretirati zakone. Zadaća Ustavnog suda ograničena je na ispitivanje jesu li učinci takve interpretacije sudova suglasni s ustavom s aspekta zaštite ljudskih prava i temeljnih sloboda.

U spornoj pravnoj situaciji presuđivala su tijela sudbene vlasti unutar svoje nadležnosti utvrđene zakonom. Razvidno je da je Vrhovni sud donio osporenu presudu u skladu s mjerodavnim odredbama materijalnog i postupovnog prava te da je pravno stajalište obrazloženo jasno i na ustavnopravno prihvatljiv način (točka 4.3. obrazloženja). Također je razvidno da je podnositelj bio u mogućnosti pratiti postupak i sudjelovati u njemu te poduzimati sve zakonom dopuštene postupovne radnje.

Prema ocjeni Ustavnog suda, u osporenoj presudi navedeni su jasni i valjano obrazloženi razlozi za odbijanje revizije podnositelja, a u primjeni i tumačenju mjerodavnog prava nije utvrđena arbitrarnost ili samovoljnost. Slijedom navedenog, Ustavni sud utvrđuje da je Vrhovni sud donoseći osporenu presudu ispunio svoju ustavnu zadaću iz članka 116. Ustava.

Ustavni sud Republike Hrvatske, broj: U-III-5029/2015 od 22.5.2018.

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