

## RADNI ODNOSI

### **1. Radnik kojem je ugovor o radu prestao zbog teške povrede radnih obveza nema pravo na otpremninu.**

#### *Iz obrazloženja:*

U odnosu na potraživanje s osnove otpremnine, jer nije utvrđeno kako bi odluka o prestanku radnog odnosa tužitelju, potvrđena odlukom drugostupanjskog tijela tuženika, bila nezakonita, a iz navedenih odluka proizlazi da je navedena disciplinska mjera prestanka radnog odnosa tužitelju donesena zbog teške povrede radnih obveza opisanih tužnikovim Pravilnikom o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti od 27. rujna 1990. godine, pravilno je utvrđenje prvostupanjskog suda kako zbog takvog prestanka radnog odnosa tužitelju ne pripada pravo na otpremninu.

Naime, u skladu s odredbom članka 118., stavak 1. Zakona o radu, koji se primjenjivao u vrijeme kad je tužitelju prestao radni odnos kod tuženika (19. veljače 1996.), zaposlenik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika nema pravo na otpremninu. Kako iz citiranih tužnikovih odluka proizlazi da je tužitelju radni odnos otkazan iz razloga uvjetovanih ponašanjem tužitelja, pravilno je utvrđenje prvostupanjskog suda da tužitelj zbog toga nema pravo na otpremninu.

Zbog prestanka radnog odnosa radi razloga navedenih u tužnikovim odlukama tužitelju ne bi pripadalo pravo na otpremninu ni prema ranije važećim propisima, odnosno prema Zakonu o

osnovnim pravima iz radnog odnosa, Zakonu o radnim odnosima, kao ni prema odredbama tada važećih kolektivnih ugovora – Općeg kolektivnog ugovora za gospodarstvo (N.N., br. 47/92.) te Kolektivnog ugovora tekstilne i odjevne, kožarsko-prerađivačke i gumarske industrije Hrvatske (N.N., br. 86/92.), kojima su bila propisana ostala materijalna prava radnika.

*Visoki trgovački sud RH, broj: Pž-4296/05 od 4.3.2008.*

### **2. Poslodavac može zaposleniku otkazati ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme i poslije isteka ugovornog roka. Odluka o otkazu mora biti u pisanom obliku i obrazložena.**

#### *Iz obrazloženja:*

Prema odredbi čl. 109. Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 54/95, 65/95., 102/98., 17/01., 82/01. i 114/03. – dalje u tekstu: ZR), ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

U konkretnom slučaju stranke su predvidjele mogućnost tuženika da otkaže ugovor o radu i prije isteka ugovornog roka. Stoga je u konkretnom slučaju postajala mogućnost otkazivanja predmetnog ugovora o radu, iako je sklopljen na određeno vrijeme.

U smislu tada važeće odredbe čl. 106., st. 5. ZR-a, odredbe st. 1. do 4. toga članka primjenjuju

se na otkaz samo ako poslodavac redovito zapošljava više od pet radnika te ako ugovor o radu koji se otkazuje traje dulje od šest mjeseci.

Iz sadržaja te zakonske odredbe proizlazio bi zaključak da se u slučaju otkazivanja ugovora o radu, koji je trajao kraće od šest mjeseci, ne primjenjuju odredbe st. 1. do 4. toga članka, a koje određuju razloge za redoviti otkaz ugovora o radu i uz određene uvjete u vezi s redovitim otkazom ugovora o radu, te da u slučaju otkazivanja ugovora o radu koji je trajao kraće od šest mjeseci, odluka o otkazu ugovora o radu ne mora sadržavati razlog otkazivanja ugovora o radu.

U smislu odredbe st. 6. navedenog zakonskog članka (tada važećeg), ako poslodavac redovito zapošljava pet ili manje od pet radnika ili ako otkazuje ugovor o radu koji traje kraće od šest mjeseci, dužan je otkazati radni odnos uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, osim ako otkazuje ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Stoga u konkretnom slučaju tuženika kao poslodavca nije teretila obveza dokazivanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu, a koja obveza inače tereti poslodavca u smislu odredbe čl. 112., st. 1. ZR-a.

*Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr. 9/08-2 od 2.4.2008.*

### **3. U radnim sporovima redovni sudovi pružaju sudsku zaštitu od nezakonitog otkaza, a Ustavni sud ocjenjuje je li ta zaštita bila djelotvorna.**

#### *Iz obrazloženja:*

Ustavno pravo na rad i slobodu rada zakonodavac je razradio, između ostalog, Zakonom o radu koji kao jednu od mogućnosti redovitog otkaza ugovora o radu predviđa otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika. Riječ je o otkazu koji poslodavac izjavljuje radniku ako radnik krši obveze iz radnog odnosa. Poslodavac je pritom obvezan poštovati zakonske odredbe povezane s postupkom prijete otkazivanja i samim donošenjem odluke o otkazu. Ovo se prijete svega odnosi na obvezu poslodavca pisano upozoriti radnika na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastanka povrede te obveze (osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije oprav-

dano očekivati od poslodavca da to učini), te omogućiti radniku da iznese svoju obranu (osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini).

Prema ustaljenom stajalištu Ustavnog suda primarna je zadaća redovnih sudova, a ne Ustavnog suda, tumačiti i primjenjivati pravo na konkretne sudske predmete. Nadležnost Ustavnog suda, povezana s ispitivanjem jesu li nadležni sudovi i druga tijela pravilno protumačili i primijenili pravo, ograničena je. Ustavni sud u pravilu neće dovoditi u pitanje ocjene sudova i drugih nadležnih tijela osim ako nisu arbitrarni ili na drugi način očito nerazumne. To opće pravilo primjenjuje se na sve materijalne odredbe Ustava koje sadrže ustavna prava.

Naime, članak 115., stavak 3. Ustava propisuje da sudovi sude na temelju Ustava, zakona, međunarodnih ugovora i drugih važećih izvora prava. U tim okvirima, a s obzirom na članak 125., alineju 4. Ustava (Ustavni sud „odlučuje povodom ustavnih tužbi protiv pojedinačnih odluka državnih tijela... kad su tim odlukama povrijeđena ljudska prava i temeljne slobode...“), zadaća je Ustavnog suda osigurati da sudovi tumače i primjenjuju pravo na način da svojim odlukama ne dovode do povreda ljudskih prava i temeljnih sloboda stranaka zajamčenih Ustavom. Prema tome, nije zadaća Ustavnog suda presuđivati umjesto nadležnih sudova o pravima i obvezama stranaka u sudskim postupcima niti se baviti pogreškama o činjenicama ili pravu koje su navodno napravili sudovi, osim ako i u mjeri u kojoj one mogu povrijediti ljudska prava i temeljne slobode zaštićene Ustavom na koje podnositelji ukazuju u ustavnim tužbama (odluka broj: U-III-4335/2010 od 10. rujna 2013., N.N., br. 120/13.).

Kad je riječ o radnim sporovima, redovni sudovi su ti koji pružaju sudsku zaštitu od nezakonitog otkaza. U postupku u povodu ustavne tužbe u kojem pojedinac prigovara da je ta zaštita izostala ili da mu je bila uskraćena, uloga Ustavnog suda ograničena je na ocjenu je li ta zaštita bila djelotvorna. Ocjena djelotvorne zaštite prava na rad i slobodu rada podrazumijeva, između ostalog, ispitivanje jesu li u okolnostima konkretnog slučaja odluke sudova bile arbitrarne ili na drugi način očito nerazumne. Odluke sudova neće se smatrati arbitrarnima ako su sudovi u provedenim

postupcima uspjeli utvrditi i u odlukama predočiti relevantne, dostatne i uvjerljive razloge za svoju ocjenu o osnovanosti ili neosnovanosti tužbenog zahtjeva, odnosno zakonitosti ili nezakonitosti otkaza (odluka broj: U-III-1893/2016 od 29. siječnja 2019., [www.usud.hr](http://www.usud.hr)).

Obrazlažući postojanje povreda prava na pravično suđenje podnositeljica u biti osporava utvrđenje Vrhovnog suda kako u konkretnom slučaju počinjena povreda obveze iz radnog odnosa opravdava otkaz ugovora o radu.

Primjenjujući navedena načelna stajališta na konkretan slučaj, Ustavni sud ocjenjuje da su u obrazloženju osporene presude izneseni dostatni i relevantni razlozi kojima se opravdava zaključak Vrhovnog suda da je podnositeljica, kao bankarska službenica, postupajući suprotno propisanim internim procedurama zloupotrijebila svoja ovlaštenja na način da je odobravanjem većeg limita na svojoj kartici zaobišla blokadu koja bi nastupila, uzimajući na bankomatu gotovinske iznose kojima je pokrivala minuse na svojem tekućem računu čime je sebe stavila u povoljniji položaj u odnosu na ostale klijente banke. Vrhovni sud utvrdio je da opisano postupanje podnositeljice predstavlja skrivljeno ponašanje koje opravdava redoviti otkaz ugovora o radu u smislu odredbe članka 107., stavka 1., točke 3. ZoR-a. Nadalje je utvrdio da je tuženik u cijelosti poštovao odredbe ZoR-a u smislu davanja upozorenja i prava radnika na iznošenje obrane (članak 111. ZoR-a), a činjenica da je tuženik tolerirao postupanje ostalim radnicima koji su postupali na sličan način ne znači da otkaz ugovora o radu tužiteljici nije dopušten, odnosno da bi isti zbog toga bio nezakonit. Dakle, Vrhovni sud je, suprotno utvrđenju prvostupanskog i drugostupanskog suda, utvrdio kako težina povrede obveza iz radnog odnosa po svom intenzitetu predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu u skladu s mjerodavnim odredbama sadržanim u članku 107., stavku 1., točki 3. ZoR-a.

Ocjena je Ustavnog suda da je pravno stajalište Vrhovnog suda izraženo u osporenom rješenju obrazloženo jasno i na ustavnopravno prihvatljiv način, dok u primjeni i tumačenju mjerodavnog prava nije utvrđena arbitrarnost i samovoljnost. Pri tome je Vrhovni sud postupao u granicama svoje nadležnosti propisane člankom 116., stavkom 1. Ustava.

Slijedom navedenog, Ustavni sud utvrđuje da osporenom presudom Vrhovnog suda podnositeljici nije povrijeđeno pravo na rad zajamčeno člankom 54., stavkom 1. Ustava.

*Ustavni sud RH, broj: U-III-4612/2017 od 18. 4.2019.*

#### **4. Okolnost da je radnik nastavio raditi nakon isteka ugovora o djelu ne stvara zakonsku pretpostavku za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme.**

##### *Iz obrazloženja:*

U nižestupanjskim postupcima utvrđeno je da je tužitelj kod tuženika na temelju ugovora o djelu obavljao poslove vozača-dostavljača u razdoblju od 9. veljače 2009. do 30. lipnja 2009. Isto tako utvrđeno je da su stranke razgovarale o zasnivanju radnog odnosa počam od 1. srpnja 2009. za radno mjesto vozač-dostavljač-recepcionar te da je tužitelj i nakon isteka ugovora o djelu nastavio raditi na istim poslovima koji su ugovoreni ugovorom o djelu sve do 23. srpnja 2009. kada mu je priopćeno da više ne dolazi raditi. Utvrđeno je i da je za takav rad tužitelju isplaćena naknada na temelju naknadno sastavljenog ugovora o djelu kojeg tužitelj nije potpisao. Konačno, utvrđeno je da je tužitelj u razdoblju od 1. srpnja 2009. do 23. srpnja 2009. obavljao pored poslova vozača i poslove bojenja i gletanja, ali ne i poslove recepcionara.

Slijedom takvih utvrđenja nižestupanjski sudovi u bitnome zaključuju da sama okolnost da je tužitelj nastavio raditi nakon isteka ugovora o djelu s obzirom na namjeru tuženika da s njime sklopi ugovor o djelu na određeno vrijeme ne stvara zakonsku pretpostavku za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme zbog odsutnosti izričitog usmenog sporazuma o sklapanju ugovora o radu, a da takav sporazum ne može zamijeniti faktični rad koji je tužitelj obavljao. Stoga otklanjaju mogućnosti primjene odredbe čl. 12. Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 54/95., 65/95., 102/98., 17/01., 82/01., 114/03., 142/03., 30/04. i 68/05. – dalje u tekstu: ZR) i odbijaju tužbeni zahtjev.

Nižestupanjski sudovi odbili su tužbeni zahtjev, u bitnome, jer su utvrdili da stranke nisu

sklopile ugovor o radu u pisanom obliku, niti je tuženik kao poslodavac izdao tužitelju pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, a niti da je između tužitelja i tuženika bio sklopljen usmeni ugovor o radu (kako to on tvrdi i na čemu temelji tužbeni zahtjev) niti bilo kakvo drugo zasnivanje radnog odnosa.

Suprotno navodima revidenta, na tako utvrđene činjenice pravilno su nižestupanjski sudovi primijenili materijalno pravo kada su odbili tužbeni zahtjev.

Prema odredbi čl. 8. ZR-a radni odnos zasniva se ugovorom o radu, a prema pak odredbi čl. 11., st. 1. ZR-a ugovor o radu sklapa se u pismenom obliku. Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje valjanosti tog ugovora (čl. 11., st. 2. ZR-a). Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru (čl. 15., st. 3. ZR-a), a ako to ne učini ili ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, osim ako u roku od godine dana od početka rada ne dokaže suprotno (čl. 11., st. 4. ZR-a).

Međutim, suprotno shvaćanju revidenta, te odredbe ne dolaze do primjene ako između po-

slodavca i radnika uopće nije sklopljen ugovor o radu. Odredbe st. 2., 3. i 4. čl. 11. ZR-a ne polaze od pravne fikcije da ugovor o radu postoji i u slučaju kad on ne postoji. One samo uklanjaju stroge posljedice nedostatka propisanog oblika (forme) predviđene općim propisima obveznog prava. To jasno proizlazi iz odredbe čl. 11., st. 2. ZR-a prema kojoj propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora. Dakle, nedostatak pisanog oblika ne dovodi do ništetnosti ugovora, ali se podrazumijeva njegovo postojanje, jer ugovor kojeg nema ne može postojati niti može biti valjan. Odredba čl. 11., st. 3. ZR-a također polazi od činjenice da ugovor o radu postoji jer je poslodavac prema toj odredbi dužan uručiti radniku pisanu potvrdu „o sklopljenom ugovoru“. U ovom slučaju niti predmnijeva da sklopljen ugovor o radu (čl. 11., st. 4. ZR-a) ne može dovesti do drukčijeg ishoda spora. Predmnijeva je pravna činjenica koja se smatra kao dokazana dok se ne dokaže protivno, a dokazano je protivno jer je utvrđeno da ugovor o radu nije sklopljen ni u nekom drugom obliku, tj. usmeno ili konkludentnim radnjama (uobičajeni znaci ili šutnja kao načini očitovanja volje praktično ne dolaze u obzir kada je u pitanju sklapanje ugovora o radu).

*Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr 324/2016-2 od 3.7.2019.*

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