

RADNI ODNOSI

1. Propust radnika što nije zahtijevao novčano potraživanje iz radnog odnosa od poslodavca ne može imati za posljedicu gubitak prava na ta potraživanja.

Iz obrazloženja:

Pobijanim rješenjem odbačena je tužba te je odlučeno da svaka stranka snosi svoje troškove. Iz obrazloženja proizlazi da je sud tako postupio pozivom na odredbu čl. 133., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 54/95., 64/95., 17/01., 114/03. i 30/04. – u daljnjem tekstu: ZR) s obrazloženjem da je tužitelj prije pokretanja parničnog postupka trebao u skladu s odredbom st. 2. istog članka poslodavcu u roku od 15 dana postaviti zahtjev za zaštitu svojeg prava iz radnog odnosa, pa kako je tužitelj propustio postupiti na propisani način, sud je tužbu odbacio. Pri tome se sud pozvao i na odredbu čl. 133., st. 4. Zakona o radu (...).

Iz spisa proizlazi da je tužitelj ustao s tužbom protiv tuženika zbog isplate razlike plaće, dakle radi novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Odredbom čl. 133., st. 1. Zakona o radu (pročišćeni tekst) propisano je da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od saznanja na povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava, a st. 2. istoga članka propisano je da u slučaju ako poslodavac u roku od 15 dana ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana za-

htijevati zaštitu pred nadležnim sudom. Stavkom 4. propisano je da zaštitu pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu prava.

Međutim, st. 6. istoga članka Zakona o radu propisana je iznimka koja se odnosi na zahtjeve za naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa te je propisano da propust radnika zahtijevati novčano potraživanje iz radnog odnosa na način kako je to propisano odredbom čl. 133., st. 1., 2. i 5. istoga zakona ne može imati za posljedicu gubitak prava na ta potraživanja. Slijedom navedenoga, pogrešno je prvostupanjski sud odbacio tužbu pozivom na citirane odredbe, odnosno pogrešan je pravni stav prvostupanjskog suda da je tužitelj propuštanjem postupka kod poslodavca prekludiran u pravu na sudsku zaštitu, jer suprotno proizlazi iz odredbe st. 6. čl. 133. Zakona o radu. Zbog navedenog je rješenje nezakonito te ga je na temelju odredbe čl. 380., t. 3. ZPP-a valjalo ukinuti i predmet vratiti prvostupanjskom sudu na ponovan postupak.

Visoki trgovački sud RH, broj: PŽ-4965/09 od 1.9.2009.

2. Sud ne smije zamijeniti pravna stajališta nadležnih sudova.

Iz obrazloženja:

Ustavni sud ističe da je sadržaj ustavnog prava zajamčenog člankom 29., stavkom 1. Ustava ograničen na jamstva pravičnog suđenja. U skla-

du 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 svojima 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 prvo pozvani interpretirati zakone. Zadaća Ustavnog suda ograničena je na ispitivanje jesu li učinci takve interpelacije sudova suglasni s Ustavom s aspekta zaštite ljudskih prava i temeljnih sloboda.

Stoga, imajući u vidu navedeno, zadaća Ustavnog suda u konkretnom slučaju bila je ispitati jesu li učinci interpelacije nadležnih sudova (prvostupanjskog, drugostupanjskog i Vrhovnog suda) članka 13., stavka 2. Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 54/95., 102/98., 17/01., 82/01., 114/03., 123/03., 142/03., 30/04., 137/04. – pročišćeni tekst i 68/05. – odluka USRH broj: U-I2766/2003 i dr.; u daljnjem tekstu: ZOR/95), odnosno čl. 8., stavka 2. Zakona o radu (N.N., br. 149/09.), te mjerodavnih odredaba Zakona o obveznim odnosima (N.N., br. 53/91., 73/91., 3/94., 7/96., 112/99. i 88/01.; u daljnjem tekstu: ZOO) i Zakona o obveznim odnosima (N.N., br. 35/04., 48/08. i 125/11.) suglasni s Ustavom s aspekta zaštite ljudskih prava i temeljnih sloboda.

Uvidom u obrazloženja osporenih presuda, Ustavni sud ocjenjuje da su nadležni sudovi u osporenim odlukama iznijeli dostatne i relevantne razloge za ocjenu zbog čega smatraju da u konkretnom slučaju prednost u primjeni rješavanja spora između podnositelja i tuženika ima ZOO, pa obrazloženja osporenih presuda ne upućuju na zaključak o arbitrarnosti u materijalnopravnom smislu.

Pored navedenog, Ustavni sud primjećuje da je Vrhovni sud, pazeći na svoju ustavnu zadaću iz članka 116. Ustava, istovjetno pravno stajalište zauzeo i primjerice svojim odlukama broj: Revr-

1023/14-2 od 17. svibnja 2016. i Revr-200/15-2 od 14. veljače 2017.

Dakle, u spornoj pravnoj situaciji presuđivala su tijela sudbene vlasti unutar svoje nadležnosti utvrđene zakonom. Razvidno je da su prvostupanjski, drugostupanjski, te Vrhovni sud osporene presude donijeli u skladu s mjerodavnim odredbama materijalnog i postupovnog prava te da je u njima izraženo pravno stajalište obrazloženo jasno i na ustavnopravno prihvatljiv način. 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 Vrhovnog suda navedeni su 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.

U odnosu na podnositeljevo pozivanje u ustavnoj tužbi na rješenje Ustavnog suda broj: U-I-1706/2004 od 20. prosinca 2006. (N.N., br. 3/07.) navodeći da je u tom rješenju „Ustavni sud RH... izričito naveo da je „ograničenje slobode ugovaranja propisano čl. 8., st. 2 Zakona o radu usmjerena na zaštitu radnika“. Međutim, u konkretnom slučaju sudovi su utvrdili da je podnositelj s tuženikom sklopio ugovor o djelu te da je takav ugovor i htio i izvršavao. Stoga navedeno rješenje Ustavnog suda nije mjerodavno u konkretnom slučaju

Vrhovni sud RH, revr – 760/15-3 od 10.4.2018.

3. Razlog zbog kojeg radnik nije iskoristio godišnji odmor nije bitan za isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

Iz obrazloženja:

Sud prvog stupnja je primjenom odredbe čl. 61., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 149/09. – dalje: ZOR), kojom je propisano da je poslodavac u slučaju prestanka ugovora o radu dužan, radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, dosudio tužitelju zatraženi iznos sa zakonskom zateznom kamatom od 10. svibnja

2010., dakle dan nakon što je tužitelju prestao radni odnos kod tuženika.

Tuženica ističe i da je sud prvog stupnja, među ostalim, pogrešno primijenio materijalno pravo, jer je pogrešno zaključio da bi tuženica bila dužna tužitelju isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor zanemarujući činjenicu da je tuženik trebao podnijeti zahtjev za korištenje godišnjeg odmora pa ako mu to ne bi bilo odobreno od strane tuženice, da bi tek tada imao pravo na isplatu naknade, te da se tužitelj ponio nekorektno prema tuženici s obzirom na to da je zatražio sporazumni raskid ugovornog odnosa, na što je poslodavac pristao te je u roku od 5 dana realizirao sporazumni prestanak radnog odnosa, a nije zatražio da iskoristi neiskorišteni dio godišnjeg odmora za 2010.

Zaključno je mišljenje tuženice da ne postoji krivnja poslodavca za neiskorišteni godišnji odmor zaposlenika pa stoga ne postoji ni obveza za isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor. Suprotno shvaćanju tuženice, sud prvog stupnja je na pravilno i potpuno utvrđeno činjenično stanje pravilno primijenio odredbu čl. 61. ZOR-a. Naime, pravo na godišnji odmor jest pravo i obveza zaposlenika, ali isto tako i poslodavac mora voditi računa da tu obvezu prema zaposleniku poštuje pa i onda kada sam zaposlenik ne zatraži korištenje godišnjeg odmora, pri čemu se isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora propisuje kao dužnost poslodavca prema radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti u slučaju prestanka ugovora o radu bez obzira na razloge zbog kojih godišnji odmor nije iskoristio.

Dakle, prema ocjeni ovog Suda, razlog zbog kojeg radnik nije iskoristio godišnji odmor nije bitan za isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor jer o tom pravu zaposlenika mora voditi računa i sam poslodavac, pri čemu je morala voditi računa i tuženica prilikom pristanka na sporazumni raskid ugovora o radu.

Napomena: v. suda važeću odredbu čl. 82., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 93/14.).

Županijski sud u Varaždinu, broj: Gžr-1624/14-2 od 11.6.2014.

4. Pri otkazivanju radnog odnosa zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, poslodavac mora uvažavati različite socijalne kriterije, kao trajanje radnog odnosa, starost, invalidnost i obveze uzdržavanja koje terete radnika.

Iz obrazloženja:

Prema ustaljenom stajalištu Ustavnog suda, pravo na rad i slobodu rada podrazumijeva i pravo pojedinca da mu radni odnos ne prestane na način suprotan od onog utvrđenog mjerodavnim zakonom (odluka broj: U-III-4495/2007 od 8. svibnja 2008., www.usud.hr).

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 poslovno uvjetovani otkaz. Riječ je o otkazu koji poslodavac izjavljuje radniku, ako ima opravdani razlog, u slučaju ako kod njega prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga. Poslodavac je pritom obvezan poštovati zakonske odredbe u vezi s postupkom prije otkazivanja i samim donošenjem odluke o otkazu, odnosno pri odlučivanju koje će radnike zadržati, a kojima će otkazati ugovor o radu. Ovo se prije svega odnosi na obvezu zaštite onih radnika koje bi posljedice otkazivanja najteže pogodile. Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika (članak 107. Zakona o radu, u članku 115. Zakona o radu koji je danas na snazi); (N.N., br. 93/14. i 127/17.) invalidnost nije navedena kao jedan od kriterija o kojima poslodavac mora voditi računa.

Prema stajalištu Vrhovnog suda, za koje je Ustavni sud utvrdio da nije u nesuglasnosti s Ustavom s aspekta zaštite ljudskih prava (odluka broj: U-III-3659/2016 od 2. studenoga 2016., www.usud.hr), smisao odredbe prema kojoj je poslodavac obvezan uzeti u obzir trajanje radnog odnosa, starost, obveze uzdržavanja koje terete radnika nije u tome da ograniči slobodu odlučivanja poslodavca tako da višak radnika mora utvrditi isključivo prema tim kriterijima. „Poslodavac može odluku donijeti uzimajući u obzir i druge kriteri-

je... kvalitetu, odgovornost, točnost i urednost na radu. Zakonskih ograničenja u tom smislu nema i autonomno je pravo poslodavca po kojem će kriterijima utvrditi višak radnika i kojim će kriterijima dati prednost.“

Poslodavac je obvezan postupati u dobroj vjeri na način da ukupna procjena svih kriterija ne dovede do otkazivanja ugovora o radu objektivno ugroženijem radniku u jednakim okolnostima.

Ustavni sud primjećuje da članak 24. Europske socijalne povelje (N.N. – Međunarodni ugovori“, br. 15/02. i 8/03.) propisuje da se gospodarski razlozi za otkaz mogu temeljiti na potrebama funkcioniranja poslodavca. Prema stajalištu Europskog odbora za socijalna prava, pojam „potrebe funkcioniranja“ poslodavca ne mora se odnositi na poslodavca u ekonomskim poteško-

ćama, već pokriva različite vrste industrijskih ili strateških mjera kojima poslodavac nastoji održati ili poboljšati konkurentnost. Kako bi otkaz radniku iz gospodarskih razloga bio u skladu sa člankom 24. Europske socijalne povelje, odlukom o otkazu ugovora o radu mora biti uspostavljena ravnoteža između prava poslodavca da svojim poduzećem i ljudskim resursima upravlja na način koji smatra prikladnim i potrebe zaštite prava radnika. Je li u konkretnom slučaju ostvarena spomenuta ravnoteža te postoje li gospodarski razlozi za otkaz, ovisi o tumačenju i primjeni mjerodavnog zakona za što su nadležni redovni sudovi (vidi Finsko društvo za socijalna prava protiv Finske, pritužba br. 107/14, odluka od 6. rujna 2016., paragraf 49.-50.).

Ustavni sud Republike Hrvatske, broj: U-III-4485/2016. od 29.1.2019.

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