

RADNI ODNOSI

1. Izvanredni otkaz ugovora o radu zbog neopravdanog izostanka s posla (nepoštovanje COVID mjera).

Iz obrazloženja:

Predmet postupka je zahtjev tužiteljice na utvrđenje nedopuštenom odluke s obrazloženjem razloga udaljenja s radnog mjesta s danom 1. rujna 2021., utvrđenje nedopuštenom odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 9. rujna 2021., sudski raskid ugovora o radu i naknada štete zbog sudskog raskida ugovora o radu.

U prvostupanjskom postupku je utvrđeno:

- da je tužiteljica bila zaposlena kod tuženika na radnom mjestu „radnik na razvrstavanju otpada“ na temelju ugovora o radu sklopljenog 6. rujna 2017.;
- da je tuženik 9. rujna 2021. donio odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu tužiteljici, koju je ista primila 10. rujna 2021. te je na istu podnijela zahtjev za zaštitu prava 15. rujna 2021, koji je tuženik primio 17. rujna 2021. pa se na isti nije očitovao;
- da tužiteljica prije odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu nije bila pozvana na davanje obrane;
- da odlukom od 20. kolovoza 2021. tuženik kao poslodavac traži od svih radnika da za ulazak u poslovno-proizvodne prostore tvrtke, s danom 1. rujna 2021. moraju imati ili potvrdu o cijepljenju, ne stariju od 9 mje-

seci i to ili s jednom ili s dvije doze, ili pak potvrdu o preboljenju COVID-19 unutar 8 mjeseci, ili potvrdu liječnika da osoba ne smije primiti cjepivo iz medicinskih razloga ili potvrdu o negativnom testu, PCR ne starijem od 72 sata ili brzom antigenskom testu na SARC-CoV-2, koji nije stariji od 48 sati;

- da je tuženik na zahtjev tužiteljice donio pisanu odluku s obrazloženjem razloga udaljenja tužiteljice s radnog mjesta;
- da tužiteljica od 2. rujna 2021. do 9. rujna 2021., kada je donesena odluka o izvanrednom otkazu njezinog ugovora o radu, nije dolazila na posao;
- da je neopravdani izostanak s posla u trajanju od 7 dana uzastopno osobito teška povreda radne obveze;
- da su stranke sklopile ugovor o radu od 6. rujna 2017. na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova radnog mjesta „radnik na razvrstavanju otpada“;
- da je odlukom o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 9. rujna 2021. tužiteljici otkazan ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, uz obrazloženje da ju je počinila time što u razdoblju od 2. do 9. rujna 2020. nije dolazila na posao, a izostanke s posla nije opravdala;
- da je Uprava tuženika 20. kolovoza 2021. donijela odluku prema kojoj zaposlenici neće moći ulaziti u proizvodno-poslovne prostore tuženika, ako nemaju potvrdu o

cijepljenju ne stariju od 9 mjeseci, i to s jednom ili s dvije doze, ili potvrdu o preboljenju COVID-19 unutar 8 mjeseci od početka bolesti, ili potvrdu liječnika da osoba ne smije primiti cjepivo iz medicinskih razloga ili potvrdu o negativnom testu, PCR ne starijem od 72 sata ili brzom antigenskom testu na SARC-CoV-2 koji nije stariji od 48 sati;

- da je tuženik donio odluku s obrazloženjem razloga udaljenja tužiteljice s radnog mjesta u kojoj navodi: "Kao što Vam je poznato, dana 20.8.2021. Uprava poduzeća donijela je odluku za zaposlenike o kojoj su svi zaposlenici obaviješteni putem oglasnih ploča. Kako s danom 1.9.2021. Vi nijednu točku navedene odluke niste ispoštovali, bili smo prisiljeni udaljiti Vas s radnog mjesta do ispunjenja jednog od navedenih uvjeta".

Na temelju tako utvrđenog činjeničnog stanja, prvostupanjski sud odbio je tužbeni zahtjev tužiteljice.

Protiv navedene presude žalbu je podnijela tužiteljica zbog bitne povrede odredaba parničnog postupka, pogrešno i nepotpuno utvrđenog činjeničnog stanja te pogrešne primjene materijalnog prava, s prijedlogom da se presudu preinači ili ukine i predmet vrati na ponovno suđenje.

Drugostupanjski sud ispituje prvostupanjsku presudu u granicama razloga navedenih u žalbi, pazeći po službenoj dužnosti na bitne povrede odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. toč. 2., 4., 8., 9., 13. i 14. Zakona o parničnom postupku (N.N., br. 53/91., 91/92., 58/93., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 02/07., 84/08., 96/08., 123/08., 57/11., 148/11., 25/13., 89/14., 70/19. i 80/22.- u daljnjem tekstu: ZPP) i na pravilnu primjenu materijalnog prava, osim u odnosu na primjenu materijalnog prava u odluci o troškovima postupka.

Nisu počinjene bitne povrede odredaba parničnog postupka na koje drugostupanjski sud primjenom odredbe čl. 365. st. 2. ZPP pazi po službenoj dužnosti, stav je drugostupanjskog suda.

Prvostupanjski sud nije počinio ni bitnu povredu odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. toč. 11. ZPP jer je za svoju odluku dao jasne

i neproturječne razloge koji imaju uporište u dokazima provedenim u postupku, a razlozi kojima tužitelj obrazlaže navedenu bitnu povredu, svode se na osporavanje utvrđenog činjeničnog stanja i zaključaka prvostupanjskog suda.

U tom smislu pravilno je prvostupanjski sud, uzimajući u obzir odredbe čl. 133. st. 1. i 2. Zakona o radu (N.N., br. 93/14., 127/17. i 98/19. - u daljnjem tekstu: ZR), prema nespornim podacima u spisu utvrdio da je tužiteljica protiv odluke tuženika s obrazloženjem razloga njezinog udaljenja s radnog mjesta podnijela zahtjev za zaštitu prava 3. rujna 2021., koji je tuženik primio 6. rujna 2021. te da se tuženik o zahtjevu za zaštitu prava nije očitovao. Nadalje, utvrđeno je da je odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu tužiteljica primila 10. rujna 2021., da je zahtjev za zaštitu prava podnesen 15. rujna 2021., da ga je tuženik primio 17. rujna 2021. te da se na isti nije očitovao pa je tužba od 5. listopada 2022. pravodobna.

Pravilan je zaključak prvostupanjskog suda da je prema čl. 119. st. 2. ZR poslodavac dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini, a s obzirom da među strankama nije sporno da tužiteljica nakon 1. rujna 2021. pa do donošenja odluke o izvanrednom otkazu više nije dolazila na posao niti je na bilo koji način nakon toga uspostavila kontakt s njim, u takvim okolnostima nije bilo opravdano očekivati od poslodavca da pozove tužiteljicu na iznošenje obrane. Osobito kada se uzme u obzir i tvrdnja iz žalbe da je tužiteljica u dva navrata (kroz zahtjeve za zaštitu prava) tražila tuženika da joj omogući povratak na posao, a da pri tome nije ispunila niti jedan uvjet iz odluke od 20. kolovoza 2021.

U odnosu na odluku o privremenom udaljenju valja navesti da je u pravu tužiteljica kada tvrdi da joj je poslodavac dužan omogućiti rad na temelju navedenog ugovora o radu, ali je poslodavac dužan u konkretnim okolnostima epidemije zaštititi zdravlje svojih radnika. Kada se stave ova prava na test razmjernosti radi ocjene koje je pravo (pravo na rad tužiteljice ili pravo ostalih zaposlenika na zaštitu zdravlja) od veće važnosti, proizlazi nedvojbeni zaključak da prednost mora imati pravo svih zaposlenika na zaštitu zdravlja u okolnostima epidemije COVID-19.

Dakle, odlukom poslodavca tužiteljice od 20. kolovoza 2021. nije ograničeno pravo tužiteljice na rad i slobodu rada, već je to pravo zbog važnih razloga, zdravlja ljudi, samo uvjetovano ispunjenjem određenih uvjeta, koje je tužiteljica bez većih poteškoća i troškova mogla ispuniti. Mjere zaštite radnika uvedene odlukom poslodavca ne utječu bitno na radne procese, vrijeme provedeno na testiranju nije vrijeme u kojem radnik obavlja rad, već se radi o pripremi za rad odnosno uvjetu bez kojeg radnik, koji nije izuzet od testiranja, ne može otpočeti obavljati rad, pa stoga obveza testiranja, pa niti onda kad ide na trošak radnika kao u ovom slučaju, budući da se priznaje i antigenski test čija cijena je znatno manja od PCR testa, a i taj bi se trošak mogao izbjeći besplatnim cijepljenjem, ne predstavlja prekomjeran teret za tužiteljicu te ne utječe na njezino pravo na rad, smatra drugostupanjski sud.

Tužiteljica žalbom neosnovano osporava pozivanje prvostupanjskog suda na odredbe Ustava Republike Hrvatske. Naime, odluku tuženika od 20. kolovoza 2021. treba sagledati i kroz čl. 58. Ustava RH, kojim je propisano da se svakome jamči pravo na zdravstvenu zaštitu u skladu sa zakonom i kroz čl. 69. st. 2. Ustava RH, kojim je propisano da je svatko dužan, u sklopu svojih ovlasti i djelatnosti, osobitu skrb posvećivati zaštiti zdravlja ljudi. Prema tome, pravilno je shvaćanje prvostupanjskog suda da je u konkretnoj situaciji proglašene epidemije zarazne bolesti osobna odgovornost pojedinca povećana, jer je to nužno za sprečavanje širenja zaraze te je potrebna pojačana društvena odgovornost koja počiva na načelu solidarnosti. To podrazumijeva da su i poslodavci, ali i zaposlenici dužni poduzimati sve mjere kako bi smanjili mogućnost širenja zaraze na minimum.

Člankom 28. ZR propisana je obveza poslodavca da, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima osigura rad i radniku osigura uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika.

Slijedom navedene odredbe, pravilan je zaključak prvostupanjskog suda da odluka tuženika, kojom je tužiteljica 1. rujna 2021. udaljena s radnog mjesta, jer je toga dana došla na posao, a nije postupila u skladu s mjerama za zaštitu

zdravlja uvedenima odlukom tuženika od 20. kolovoza 2021., nije nedopuštena.

Prema čl. 116. ZR poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Pravilno je prvostupanjski sud ocijenio da udaljenje tužiteljice s posla nakon 1. rujna 2021. nije bilo nezakonito, a tužiteljica, nesporno više nije dolazila na posao nakon toga pa sve do 9. rujna 2021., kada je poslodavac donio odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu. Izostanci tužiteljice su neopravdani i predstavljaju osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje nastavak radnog odnosa nije više moguć.

Naime, u situaciji kada radnik postupa na navedeni način, poslodavac s pravom gubi povjerenje u njega, jer jedna od osnovnih obveza radnika je redovit dolazak na posao pa se slijedom toga svaki izostanak s posla mora opravdati. Poslodavac nije dužan trpjeti u radnom procesu radnika koji se grubo ne drži svojih obveza iz radnog odnosa te u kojeg zbog toga opravdano nema povjerenja. Neopravdani izostanak s posla u trajanju od čak sedam dana uzastopno, neprihvatljivo je ponašanje tužiteljice u smislu odredbi Zakona o radu koje reguliraju prava i obveze stranaka radnog odnosa te grubo kršenje obveza iz radnog odnosa, koje nije moguće popraviti pa nastavak radnog odnosa tužiteljice kod tuženika nakon toga više nije moguć. Na temelju svega navedenog, ocjena je i drugostupanjskog suda kako je odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu dopuštena.

S obzirom na to da je ugovor o radu u ovom slučaju prestao otkazom koji nije nedopušten, pravilno su odbijeni zahtjevi na sudski raskid ugovora o radu i naknadu štete.

Zaključno, drugostupanjski je sud ocijenio žalbu tužiteljice kao neosnovanu.

Županijski sud u Zagrebu, Gž R-2438/2022-2., od 27.09.2022.

2. Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu - trajni gubitak zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta za koje radnik ima sklopljen ugovor o radu.

Iz obrazloženja:

Predmet spora je zahtjev tužitelja kao radnika tuženika da se utvrdi da je nezakonita i nedopuštena odluka tuženika o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu te vraćanje tužitelja na rad i omogućavanje obavljanja poslova ugovorenih ugovorom o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje radnog mjesta "Operater 2. opskrbe zrakoplova", odnosno drugih odgovarajućih poslova u skladu s njegovom stručnom spremom, znanjem i iskustvom.

U prvostupanjskom postupku utvrđeno je:

- da je tužitelj radio kod tuženika na temelju ugovora o radu od 1. siječnja 2016. na radnom mjestu „Operater 2. opskrbe zrakoplova“;
- da mu je tuženik otkazao ugovor o radu odlukom od 7. ožujka 2019.;
- da je tužitelj odluku o otkazu zaprimio 13. ožujka 2019. te da je protiv odluke o otkazu podnio zahtjev za zaštitu prava 28. ožujka 2019.;
- da je tuženik 1. travnja 2019. zaprimio zahtjev za zaštitu prava na koji se nije očitovao;
- da je tužitelj podnio tužbu 29. travnja 2019. pa je nesporno da je ostvario sudsku zaštitu svojih prava iz radnog odnosa u zakonom propisanom roku iz odredbe čl. 133. Zakona o radu (N.N., br. 93/14., 127/17., 98/19., u daljnjem tekstu: ZR);
- da je za tužitelja izdana svjedodžba o zdravstvenoj sposobnosti radnika od 21. studenog 2018. kojom je utvrđena zdravstvena nesposobnost tužitelja za obavljanje poslova radnog mjesta „Operater 2. opskrbe zrakoplova“ određene Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada;
- da se radi o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu zbog smanjene zdravstvene sposobnosti za rad na radnom mjestu „Operater 2.“ u skladu sa člankom 115. ZR-a;

- da iz obrazloženja odluke o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu od 7. ožujka 2019. proizlazi da se istom tužitelju otkazuje ugovor o radu od 1. siječnja 2016. jer nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa za koje je sklopio ugovor o radu, zbog određenih trajnih osobina, odnosno sposobnosti. Iz obrazloženja proizlazi da na temelju sklopljenog ugovora o radu na neodređeno vrijeme radnik obavlja poslove radnog mjesta „Operator 2. opskrbe zrakoplova“, da je na temelju mišljenja Specijalističke ordinacije medicine rada i svjedodžbe o zdravstvenoj sposobnosti radnika izdane 21. studenog 2018. utvrđena zdravstvena nesposobnost radnika za obavljanje poslova „Operator 2. opskrbe zrakoplova“ određene Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada te da radnik u odnosu na izdanu svjedodžbu nije tražio zaštitu, da radnik zbog svoje nesposobnosti za rad i trajno promijenjenog zdravstvenog stanja ne može i ne smije obavljati one poslove za koje postoji ograničenja u svjedodžbi o zdravstvenoj sposobnosti radnika, a budući da je prema svjedodžbi radnikova zdravstvena nesposobnost trajnog karaktera on nije u mogućnosti izvršavati ugovorom o radu preuzetu obveze i izvršavati poslove na kojima je do sada radio, da poslodavac nema mogućnosti niti uz dodatno obrazovanje odnosno osposobljavanje zaposliti radnika na poslovima drugog radnog mjesta, a koje bi poslove prema svojim sposobnostima radnik mogao obavljati;
- da je prije donošenja odluke poslodavac proveo postupak savjetovanja s radničkim vijećem tuženika te da se radničko vijeće nije očitovalo o namjeravanoj odluci tuženika pa se smatra da nema primjedbi i prijedloga;
- da iz svjedodžbe o zdravstvenoj sposobnosti radnika od 21. studenog 2018. proizlazi da je istom utvrđeno da je tužitelj za poslove „Operater 2. opskrbe zrakoplova“ određene Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada zdravstveno nesposoban;
- da iz svjedodžbe o zdravstvenoj sposobnosti radnika od 7. ožujka 2018. proizlazi da je istom utvrđeno da je tužitelj za poslove

„Operater 2. opskrbe zrakoplova“ određene Pravilnikom o poslovima s posebnim uvjetima rada zdravstveno sposoban, nije slijep za boje, uz ograničenje da nije za dizanje i nošenje tereta težih od 10 kg, kao posljedica ozlijede na radu, kao i da je provjeru zdravstvene sposobnosti potrebno ponovno obaviti najkasnije do 7. ožujka 2019.;

- da iz rješenja HZMO od 23. srpnja 2019. proizlazi da je istim utvrđeno da se tužitelju ne priznaje pravo iz mirovinskog osiguranja na temelju smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti, a iz obrazloženja istog proizlazi da je u provedenom postupku na temelju nalaza i mišljenja Vijeća vještaka Zavoda za vještačenje od 2. srpnja 2019., nakon revizije, utvrđeno da kod tužitelja ne postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, djelomični ili potpuni gubitak radne sposobnosti jer kod tužitelja ne postoji trajni gubitak radne sposobnosti bez preostale radne sposobnosti, a niti je radna sposobnost smanjenja za više od polovice u odnosu na zdravog osiguranika;
- da iskazi svjedoka upućuju da se radi o poslovima s posebnim uvjetima rada, da radnik mora periodički obavljati zdravstveni pregled zbog provjere zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova, da za tužitelja nisu mogli pronaći odgovarajuće radno mjesto u skladu s njegovim ograničenjem iz prethodne potvrde o zdravstvenoj sposobnosti, a koje se odnose na zabranu dizanja tereta više od 10 kg;
- da je razlog otkaza zdravstvena sposobnost, a ne reorganizacija poslovanja;
- da iz iskaza svjedoka M. R., specijalista medicine rada proizlazi da je on izdao svjedodžbu o zdravstvenoj sposobnosti radnika te da kada se izda potvrda da je netko zdravstveno nesposoban, tada se to odnosi na trajnu nesposobnost te osobe za obavljanje konkretnih poslova s posebnim uvjetima rada, a koji su navedeni na svakoj zasebnoj potvrdi. Nadležna služba HZMO-a izdaje rješenje za ostvarivanje prava iz

mirovinskog osiguranja na temelju nečije invalidnosti i takva rješenja se izdaju kada je neka osoba trajno radno nesposobna ili smanjeno radno nesposobna te se u tom slučaju smatra da je osoba trajno nesposobna za sve poslove, dok potvrda medicine rada u ovom slučaju potvrđuje da je tužitelj zdravstveno nesposoban samo za obavljanje poslova Operater 2 opskrbe zrakoplova, kao poslova s posebnim uvjetima rada, u skladu s citiranim Pravilnikom;

- da tužitelj na izdanu svjedodžbu nije uložio žalbu, a koji je imao zakonsko pravo.

Na temelju tako utvrđenog činjeničnog stanja, prvostupanjski sud odbio je tužbeni zahtjev tužitelja.

Pravovremeno podnesenom žalbom tu presudu pobija tužitelj zbog svih žalbenih razloga normiranih odredbom članka 353. stavka 1. Zakona o parničnom postupku (N.N., br. 53/91., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 96/08., 123/08., 57/11., 148/11., 25/13., 89/14., 70/19., 126/21., u daljnjem tekstu: ZPP), predlaže da se presuda preinači na način da se u cijelosti usvoji tužbeni zahtjev tužitelja te istom dodijeli trošak postupka, podredno da se ukine te vrati predmet prvostupanjskom sudu na ponovno odlučivanje.

Suprotno žalbenim navodima tužitelja prvostupanjski sud nije počinio ukazanu bitnu povredu ZPP-a iz članka 354. stavka 1., u svezi sa člankom 220. stavkom 1. ZPP-a, budući da je prvostupanjski sud u postupku dokazivanja obuhvatio sve činjenice koje su bile važne za donošenje odluke.

Istovremeno ispitujući pobijanu presudu po službenoj dužnosti, na temelju odredbe članka 365. stavka 2. ZPP-a, drugostupanjski sud utvrdio je da prvostupanjski sud prilikom donošenja pobijane presude, kao i postupku koji je prethodio, nije počinio ni jednu od bitnih povreda normiranih odredbom članka 354. stavka 2. točka 2., 4., 8., 9., 13. i 14. ZPP-a.

Tužitelj u žalbi, kao i tijekom prvostupanjskog postupka upire na odredbu članka 41. stavka 1. ZR-a koji normira: "ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu

sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo nadležno tijelo u skladu sa posebnim propisom, poslodavac je dužan uzimati u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.“

Prema mišljenju žalbenog suda, prvostupanjski sud pravilno je ocijenio da poslodavac nije bio dužan postupiti prema članku 41. ZR-a, s obzirom da kod tužitelja nije utvrđeno smanjenje radne sposobnosti, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, ili da postoji neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo nadležno tijelo u skladu s posebnim propisima.

Iz svjedodžbe o zdravstvenoj sposobnosti radnika od 21. studenog 2018. proizlazi da je utvrđeno da je tužitelj zdravstveno nesposoban za obavljanje poslova svojeg radnog mjesta, a koji poslovi predstavljaju poslove s posebnim uvjetima rada. Iz rješenja HZMO-a, koji je nesporno ovlašteno tijelo, nije utvrđeno da kod tužitelja postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti i djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti. Prema tome, ovlašteno tijelo nije utvrdilo tužiteljevu radnu nesposobnost, a što bi eventualno dokazalo nastupanje uvjeta iz članka 41. ZR-

a, već proizlazi iz svjedodžbe od 21. studenog 2018. da je kod tužitelja utvrđen trajni gubitak zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta za kojeg je tužitelj sklopio s tuženikom ugovor o radu i koji poslovi predstavljaju poslove s posebnim uvjetima rada. Dakle, iz citirane svjedodžbe jasno proizlazi da kod tužitelja nije nastupila privremena nesposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, već se radi o trajnoj nesposobnosti za radno mjesto Operater 2. opskrbe zrakoplova.

Isto tako, pravilno se prvostupanjski sud pozvao i na odredbu članka 36. Zakona o zaštiti na radu (N.N., br. 71/14., 118/14., 94/18. i 96/18.), kojom je normirano da poslodavac ne smije dopustiti obavljanje poslova s posebnim uvjetima radniku koji ne ispunjava uvjete propisane posebnim propisom za takve poslove.

Prema tome, tuženik nije bio u obvezi ponuditi tužitelju sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, a koji moraju, kako to pravilno utvrđuje sud prvog stupnja, što više odgovarati poslovima na kojima je prethodno radio.

Kako žalbenim navodima tužitelja nije dovedena u pitanje pravilnost utvrđenja suda prvog stupnja, to je žalba tužitelja odbijena kao neosnovana, a prvostupanjska presuda potvrđena je na temelju odredbe članka 368. stavak 1. ZPP-a.

Županijski sud u Splitu, Gž R-886/2022-3. od 08.09.2022.

*Ivan Petrošević, dipl. iur.
Fakultet strojarstva i brodogradnje, Zagreb*