

RADNI ODNOSI

1. Poslodavac može radniku uskratiti isplatu plaće samo na temelju pisane suglasnosti radnika.

Iz obrazloženja:

Na temelju utvrđenih činjenica da je tužiteljica bila zaposlena kod tuženika na određeno vrijeme te da joj je tuženik uskratio isplatu dijela plaće za veljaču, ožujak i travanj 2005., u nespornom iznosu od ukupno 3.057,44 kn, bez njezine pisane suglasnosti, pravilno je sud prvog stupnja naložio tuženiku isplatu iznosa od 3.057,44 kn s pripadajućim zateznim kamatama od dana izvršenih isplata neuskraćenog dijela plaće za veljaču, ožujak i travanj 2005., od kada je tuženik u zakašnjenju sa svojom obvezom.

Suprotno tvrdnji tuženika pravilno je sud prvog stupnja primijenio materijalno pravo prihvativši tužbeni zahtjev, imajući u vidu odredbe iz čl. 87. Zakona o radu (dalje u tekstu: ZR).

Naime, i prema stajalištu ovog drugostupanjskog suda, Zakon o radu u čl. 87., st. 1. štiti plaću radnika tako da zabranjuje poslodavcu da svoje potraživanje od radnika naplati uskratom isplate plaće ili nekog njezinog dijela. U čl. 87., st. 2. čak je utvrđeno da radnik ne može dati suglasnost za prijeboj prije nego što je nastalo potraživanje poslodavca.

Zbog navedenih odredaba očita je svrha radi koje je propisan taj zaštitni institut, a to je dati radniku veću sigurnost pri ostvarivanju i zaštiti prava iz radnog odnosa, uključujući i pravo na plaću.

Stoga poslodavac, za naplatu svojih potraživanja prijebojem, mora pribaviti pisanu suglasnost radnika.

Na to ukazuje i činjenica da se isti zaštitni institut (pisani oblik) propisuje Zakonom o radu i za oblik ugovora o radu (čl. 1., st. 1. ZR-a), a i za sporazumni prestanak ugovora o radu (čl. 105. ZR-a) koje odredbe su, također, u korist radnika i onemogućuju da se o postignutom sporazumu stranaka zaključuje na temelju njihovih konkludentnih radnji ili usmenih očitovanja.

Županijski sud u Zagrebu, GŽ-736/06. od 27.5.2008.

2. Radnik – tužitelj mora dokazati nastupanje povećanja ili smanjenja opsega rada kao činjenicu relevantnu za postojanje ili prestanak ugovora o radu.

Iz obrazloženja:

U provedenom postupku utvrđeno je da su stranke sklopile ugovor o radu dana 9. svibnja 2006. godine na određeno vrijeme. Prvostupanjski

ski sud na temelju sadržaja ugovora utvrđuje da je ugovor o radu zaključen protivno odredbi čl. 10., st. 1. Zakona o radu iako te tvrdnje stranke tijekom postupka nisu iznosile. Jer, prestanak ugovora o radu ovisi o budućem i neodređenom razlogu koji nije opravdan rokom, određenim poslom ili određenim događajem, pa nastupanje takvog razloga nije opravdanje za prestanak ugovora o radu, već naprotiv, ugovor koji je zaključen između stranaka treba smatrati kao ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ovaj zaključak prvostupanjskog suda nije pravilan, a što osnovano tuženik ukazuje u žalbi, jer prema ocjeni ovoga Suda ugovorom o radu njegov prestanak unaprijed je utvrđen objektivnim razlogom koji je opravdan nastupanjem određenog događaja, odnosno smanjenjem opsega poslova. Stoga je ugovor o radu od 9. svibnja 2006. godine sklopljen između stranaka u skladu s odredbom čl. 15., st. 1. Zakona o radu (N.N., br. 137/04. – pročišćeni tekst), a ne kako to pogrešno zaključuje prvostupanjski sud da se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme.

Iz sadržaja žalbe proizlazi da tuženik ukazuje na bitnu povredu odredaba parničnog postupka iz čl. 354., st. 1. Zakona o parničnom postupku, jer prvostupanjski sud nije pravilno primijenio odredbe tog zakona pri donošenju odluke u ovom predmetu, a koji navodi žalbe su osnovani.

Naime, prvostupanjski sud utvrđuje da tuženik nije dokazao činjenicu da je došlo do smanjenja opsega poslova, a teret tog dokaza bio je na njemu primjenom čl. 112., st. 1. Zakona o radu. Iako predmet spora u ovoj parnici nije utvrđenje nezakonitosti otkaza ugovora o radu, u kojem slučaju je teret dokaza činjenice postojanja opravdanog razloga za otkaz, već se zahtjev tužitelja odnosi na utvrđenje da je obavijest tuženika o prestanku ugovora o radu nezakonita, pa nema mjesta primjeni navedene odredbe Zakona o radu koja propisuje teret dokazivanja.

Županijski sud u Bjelovaru, GŽ-336/08-2 od 10.4.2008.

3. Otvaranje stečajnog postupka posebni je opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Iz obrazloženja:

Predmet spora u parnici koja je prethodila ustavnosudskom postupku je zakonitost odluke tuženika o otkazu ugovora o radu podnositelja, odnosno u vezi s tim je li tijekom privremene nesposobnosti za rad podnositelja mogao teći otkazni rok.

Sudovi su utvrdili da je rješenjem Trgovačkog suda od 19. prosinca 1999. godine nad tuženikom otvoren stečajni postupak. Osporenom odlukom tuženika od 9. ožujka 2000. godine podnositelju je otkazan ugovor o radu na neodređeno vrijeme zbog proglašenja stečaja, s tim da mu radni odnos prestaje istekom otkaznog roka od 30 dana, računajući od 10. ožujka 2000. godine.

Vrhovni sud je, u revizijskom postupku, ocijenio pravilima odluke sudova nižeg stupnja, navodeći da je prema odredbi članka 120., stavaka 2. i 3. Stečajnog zakona otvaranje stečajnog postupka posebni opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, te se u tom slučaju ne primjenjuju zakonske i ugovorne odredbe o zaštiti radnika. Naime, zbog iznimnih okolnosti i nemogućnosti poslovanja koje postoje nakon otvaranja tečaja nad poslodavcem Stečajnim zakonom se izuzimaju odredbe Zakona o radu kojim se pruža zaštita radnicima koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad. Odredba članka 11. Zakona o radu, također, je zaštitne naravi i ne primjenjuje se u slučaju otkaza ugovora o radu na temelju članka 120., stavka 2. Stečajnog zakona.

Pravna stajališta navedena u osporenim presudama nadležnih sudova zasnivaju se na pravilnoj primjeni mjerodavnog materijalnog prava i na ustavnopravno prihvatljivom tumačenju tog prava. Ustavni sud utvrđuje da su nadležni sudovi, polazeći od činjeničnog stanja utvrđenog u provedenom dokaznom postupku, obrazložili svoja stajališta iznesena u osporenim presudama, za koja je nedvojbeno da nisu posljedica proizvoljnog tumačenja i samovoljne primjene mjerodavnog materijalnog prava.

Ocjena je Ustavnog suda da podnositelju osporenim odlukama nije povrijeđeno ustav-

no pravo jednakosti pred zakonom zajamčeno člankom 14., stavkom 2. Ustava.

U ustavnoj tužbi podnositelj ističe i povredu ustavnog prava na pravično suđenje, zajamčenog člankom 29., stavkom 1. Ustava.

Sadržaj ustavnog prava na pravično suđenje, zajamčenog člankom 29., stavkom 1. Ustava, ograničen je na postupovna jamstva pravičnog suđenja, pa Ustavni sud ocjenjujući navode ustavne tužbe sa stajališta tog ustavnog prava, kao i drugih ustavnih prava zajamčenih člankom 29. Ustava, ispituje eventualno postojanje postupovnih povreda u postupcima pred sudovima te na temelju toga, sagledavajući postupak kao jedinstvenu cjelinu, ocjenjuje je li postupak bio vođen na način koji podnositelju osigurava pravično suđenje.

U konkretnoj pravnoj stvari presuđivali su zakonom ustanovljeni sudovi unutar svoje nadležnosti utvrđene zakonom. Iz spisa predmeta očito je da je podnositelju bilo omogućeno pratiti postupak i sudjelovati u njemu. Ujedno podnositelj je bio u mogućnosti poduzimati sve zakonom dopuštene postupovne radnje i ulagati pravne lijekove, dok su osporena rješenja pravilno obrazložena te donesena sukladno mjero-davnim odredbama postupovnog prava.

Ustavni sud RH, broj: U-III-2776/2006. od 15.1.2009.

4. Radnik ima pravo na naknadu za godišnji odmor koji nije iskoristio zbog prestanka radnog odnosa ili zbog bolesti tijekom obračunske godine.

Iz obrazloženja:

Tužitelji u prvom predmetu mogu se podijeliti u dvije kategorije. Prva kategorija tiče se radnice koja je bila odsutna s posla nekoliko mjeseci na bolovanju neodređenog trajanja. Tijekom tog bolovanja informirala je poslodavca da, u razdoblju od dva mjeseca od podnošenja tog zahtjeva, želi iskoristiti određeni broj dana godišnjeg odmora.

Radnici koji pripadaju drugoj kategoriji su, prije otpuštanja, bili na dugotrajnom bolovanju. S obzirom da nisu koristili godišnji odmor tijekom obračunske godine, što je jedino razdoblje u kojem se pravo na plaćeni godišnji odmor prema britanskim zakonima može iskoristiti, zatražili su da im to razdoblje bude plaćeno.

Nakon što je predmet u posljednjem stadiju došao pred House of Lords, od Suda pravde zatraženo je mišljenje znači li čl. 7(1) Direktive 2003/88/EC Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. u vezi s određenim aspektima organizacije radnog vremena (dalje: Direktiva) da radnik koji je na bolovanju neodređenog trajanja može odrediti neko buduće razdoblje kao njegov godišnji odmor ili može koristiti svoj godišnji odmor u razdoblju koje bi inače bilo razdoblje njegova bolovanja.

U drugom predmetu, gospodin Schultz-Hoff, koji ima ozbiljan invaliditet, dulje je vrijeme prolazio kroz razdoblja u kojima je bio sposoban raditi koji su se izmjenjivali s razdobljima nesposobnosti za rad. U 2004. godini bio je sposoban za rad sve do rujna, nakon čega je bio stalno na bolovanju do rujna 2005., kada mu je radni odnos prestao. G. Schultz-Hoff je stoga zatražio plaćanje određenih dnevnih iznosa za dane godišnjeg odmora koje nije iskoristio u prethodnoj i tekućoj godini.

Prema odgovarajućem njemačkom zakonodavstvu, pravo radnika na godišnji odmor koji nije iskorišten briše se na kraju dotične kalendarske godine i najkasnije na kraju prijenosnog razdoblja od tri mjeseca. Ako je radnik nesposoban za rad do kraja tog prijelaznog razdoblja, pravo na godišnji odmor briše se i radnik nije ovlašten na bilo kakvu naknadu umjesto neiskorištenog godišnjeg odmora. Slučaj u krajnjoj domaćoj instanci razmatra Landesarbeitgericht Düsseldorf (Visoki sud za radne odnose) koji od Suda pravde traži tumačenje da je takvo zakonodavstvo u skladu s Direktivom.

Glede prava na korištenje godišnjeg odmora tijekom razdoblja bolovanja, Sud primjećuje da pravo na bolovanje i uvjeti za provedbu tog

prava nisu regulirani pravom Zajednice. Što se tiče prava na godišnji odmor, države članice su te koje trebaju postaviti uvjete za izvršenje i provedbu tog prava propisivanjem specifičnih okolnosti u kojima radnici mogu izvršiti pravo na godišnji odmor, ali bez uvjetovanja postojanja samog prava.

U tim okolnostima, ovlaštenje na plaćeni godišnji odmor predviđeno Direktivom ne sprečava, u pravilu, nacionalno zakonodavstvo ili praksu prema kojima radnik na bolovanju nije ovlašten uzeti godišnji odmor tijekom bolovanja, ali uz uvjet da dotični radnik ima mogućnost iskoristiti to pravo u nekom drugom razdoblju. Stoga i čl. 7(1) Direktive mora biti tumačen na način da ne sprečava nacionalno zakonodavstvo ili praksu prema kojima radnik na bolovanju nije ovlašten iskoristiti godišnji odmor tijekom bolovanja.

Glede prava na plaćeni godišnji odmor u slučaju bolovanja koje traje cijelu ili dio obračunske godine, a gdje nesposobnost za rad traje dulje od te godine i prijelaznog razdoblja za korištenje godišnjeg odmora, Sud ističe da, iako države članice mogu nacionalnim zakonodavstvima propisati uvjete za provedbu prava na godišnji odmor, one ne mogu dovesti u pitanje samo postojanje tog prava. Iz toga slijedi da pravo na godišnji odmor ne može biti ugroženo odredbama nacionalnog zakonodavstva koje isključuje stvaranje ili postojanje tog prava, a iz čega proizlazi da čl. 7(1) Direktive mora biti tumačen na način da sprečava takvo domaće zakonodavstvo ili praksu

kojima se određuje da se godišnji odmor briše na kraju godine ili prijelaznog razdoblja.

U odnosu na pravo da završetkom radnog odnosa bude isplaćen određeni iznos umjesto plaćenoga godišnjeg odmora kojeg radnik nije bio u mogućnosti uzeti, odredba čl. 7(1) Direktive upućuje da svaki radnik ima pravo na godišnji odmor od barem četiri tjedna. To pravo predstavlja posebno važno načelo prava Zajednice i zato se jamči svakom radniku i ne ovisi o njegovom zdravstvenom stanju. Utvrđeno je da se pravo na godišnji odmor ne može brisati po isteku obračunske godine. Prestankom radnog odnosa nije zapravo više moguće uzeti plaćeni godišnji odmor. Kako bi se spriječilo da radnik ne ostane bez tog prava, Direktiva predviđa da je radnik ovlašten na iznos naknade.

Taj iznos mora biti obračunat na način da je radnik stavljen u poziciju usporedivu s onom u kojoj bi bio da je iskoristio to pravo tijekom radnog odnosa. Slijedi da je radnikova normalna plaća, koja mora biti zadržana tijekom razdoblja odmora koji odgovara plaćenom godišnjem odmoru, također odlučujuća u izračunu iznosa što ga radnik treba primiti umjesto neiskorištenoga godišnjeg odmora na kraju radnog odnosa.

Sud pravde Europskih zajednica u slučaju Schultz-Hoff protiv Deutsche Rentenversicherung Bund i Stringer and Others protiv Her Majesty's Revenue and Customs, C-350/06. i C 520/06. od 20.1.2009.

*mr. sc. Rihard Gliha, dipl. iur.
Zagreb*