

# OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA



ZAGREB, 4. SVIBNJA 2015.

Novi Zakon o radu ima drugačiju strukturu; podijeljen je na IX osnovnih Glava.



- Ostvarivanje prava (i obveza) iz radnog odnosa regulirano je Glavom III, dio 16. čijim je odredbama između ostalog uređeno;
  - dostave odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa,
  - sudska zaštita prava iz radnog odnosa,
  - zaštita dostojanstva radnika,
  - teret dokazivanja u radnim sporovima,
  - arbitraža i mirenje,
  - zastara potraživanja iz radnog odnosa

# Individualni radni spor



- Spor između poslodavca te jednog ili više radnika koji nastupaju kao pojedinci o pravima i obvezama sudionika u sporu u vezi s određenim radnim odnosom
- Personalni kriterij- stranke spora
- Kauzalni kriteriji- predmet spora

# Dostava



- Čl. 132. ZR-a na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. toga Zakona na odgovarajući način primjenjuju odredbe o dostavi iz propisa kojima je uređen parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen KU, sporazumom sklopljenim između RV i poslodavca ili pravilnikom o radu.
- Upozorenje na obveze iz radnog odnosa

# Potrebno je razlikovati



- Pismena koja se moraju osobno dostaviti adresatu i
- Pismena koja se mogu dostaviti drugoj osobi s učinkom prema adresatu
- Osobno se dostavljaju pismena protiv kojih radnik ima pravo podnijeti zahtjev za zaštitu prava ( otkaz ugovora o radu)

# ODLUKA O OTKAZU UGOVORA O RADU:



- Pisani oblik kao konstitutivni element
- Značaj obrazloženja odluke
- Poslodavac odluku mora dostaviti radniku
  
- «Dostava nije uredna kad je pismeno koje je trebalo dostaviti osobno stranci prilikom prvog pokušaja dostave uručeno članu njezinog porodičnog domaćinstva.» Vs Rev 1121/98 od 7.3.2001.

# Pravila o osobnoj dostavi



- Čl.120. ZR otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- Osobnu dostavu propisuje čl.142. ZPP u skladu s kojom bi dostavljač, ne zatekne li radnika, obavijestio kad bi i na kojem mjestu mogao radnika zateći i ostaviti mu kod poslovno sposobnog člana kućanstva, obavijest da radi primanja pismena bude u određeni dan i sat u svom stanu odnosno na svome radnom mjestu. Ako i nakon toga dostavljač ne zatekne radnika, otkaz će se dostaviti predajom nekome od njegovih poslovno sposobnih članova kućanstva koji je dužan primiti pismo.

# Odbijanje primitka pismena

• Čl. 144. ZPP-a predviđa se da u slučaju kad osoba kojoj je pismeno upućeno ili poslovno sposobni član njena domaćinstva – odbije primiti pismeno, dostavljač će to naznačiti na pismenu i vratiti ga sudu, a u stanu ili prostorijama gdje ta osoba radi, odnosno u sandučiću će ostaviti obavijest o pokušanoj dostavi s upozorenjem da će se dostava obaviti preko oglasne ploče suda.

• Smatrat će se da je dostava obavljanja istekom roka od osam dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču suda (poslodavca).

• „...okolnost da je tužitelj pročitavši odluku koja mu je predana, odbio potpisom potvrditi primitak odluke te da je odluku vratio, nije od značaja. Nakon što je adresatu pismeno uručeno i nakon što je on upoznat s njegovim sadržajem, on s pismenom može raditi što hoće, pa ga čak može i vratiti osobi koja mu ga dostavlja, ali time ne izbjegava posljedice izvršene dostave.“Vs Revr 453/11-2 od 18. 9. 2012.;



# Sporazum o adresi u ugovoru o radu



- Stranke ugovora o radu prilikom zaključenja ugovora o radu mogu naznačiti na koju će im se adresu dostavljati pismena
- Sankcija za nepridržavanje sporazuma;
  - radniku dostavu izvršiti putem oglasne ploče poslodavca
  - poslodavcu (pravnoj osobi) putem oglasne ploče općine ili gospodarske komore

## Pravno relevantni učinak dostave odluke o otkazu



1. Početak tijeka roka za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava,  
15+15+15
2. Početak tijeka otkaznog roka,  
otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza a radni odnos prestaje istekom otkaznog roka.
3. Izvanredni otkaz,  
„radni odnos prestaje danom dostave odluke o otkazu ugovora o radu” Žs u Varaždinu, GŽ.1027/06-2 od 4.4.2006.
4. Kad je poslodavac donio više odluka o otkazu ugovora o radu  
„radnik je vezan rokom koji teče od posljednje dostave, čime se otklanja mogućnost zloupotrebe”  
Žs u Zagrebu, GŽ-2296/01 od 16.10.2001.

# SUDSKA PRAKSA

- “Najlakše je na temelju preporučene pošiljke ustanoviti dan dostave no nema zakonske zapreke da se otkaz dostavi osobi kojoj se otkazuje i običnom poštom, uručenjem na radnom mjestu i sl.”  
Vs,Revr-198/06 od 9.8.2006.

.”Obaviješten nije tražio”

ne podrazumijeva odbijanje primitka pismena već samo ne dolazak u poštu po pismeno ako je obavijest dospijela do adresata.

Stranci nije uredno dostavljen poziv za glavnu raspravu kad je dostava obavljena tako da je dostavljač stranci, koju nije zatekao u njenom stanu, ostavio obavijest da poziv može u određenom roku podignuti na pošti”.

VS RH Rev 2747/1994 od 6.4.1995.

- “Dostava nije uredna kad je pismeno koje je trebalo dostaviti osobno stranci, prilikom prvog pokušaja dostave uručeno članu njezinog porodičnog domaćinstva.” Vs, Rev-1121/98 od 7.3.2001.

# RAČUNANJE ROKOVA



Budući da ZR nema odredbu o računanju rokova, to se rokovi računaju prema čl.300.Zakona o obveznim odnosima;

„ako posljednji dan roka pada na dan kad je zakonom određeno da se ne radi, kao posljednji dan računa se sljedeći radni dan”

„Subota nije zakonom propisan neradni dan pa je poslodavcu posljednji dan roka bio u subotu 29.6.1996.”

VSRH Revr-95/06 8.3.2006.

Obratiti pažnju da je to materijalno pravni ne procesnopravni rok.

# Rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava



- 15 dana od dostave odluke kojom mu je povrijeđeno pravo,
  - 15 dana od dana saznanja za povredu prava – zabrana obavljanja rada, ulaska u pogon i sl.
- podnošenje zahtjeva je procesna pretpostavka za dopuštenost sudske zaštite,
- Ako zahtjev nije podnesen sud će tužbu u dijelu kojim se traži utvrđenje nedopuštenosti otkaza, tužbu odbaciti

# Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava



- Radnik je zahtjev za zaštitu prava dužan podnijeti premda mu poslodavac nije uručio odluku o otkazu ugovora o radu u pisanom obliku, ali iz konkludentnih radnji proizlazi da su mu povrijeđena prava iz radnog odnosa, odnosno da mu je poslodavac «usmeno otkazao» ugovor o radu. Rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva počinje mu teći od dana saznanja za povredu prava. Revr-703/09 od 3.12.2009. Revr-450/05 od 29.11.2005., Revr-378/07 od 6.6.2007.
- Mora li radnik pobijati odluku poslodavca o visini otpremnine ili otpremninu može tražiti izravno tužbom bez prethodnog podnošenja zahtjeva za zaštitu prava?

„Podnositeljica je imala pravo, sukladno članku 126., stavku 4. ZOR-a, zahtijevati direktnu zaštitu suda. Kako se u slučaju podnositeljice radi o novčanoj tražbini iz radnog odnosa, krajnji cilj tužbe može se postići kondemnatornom tužbom jer pitanje osnovanosti isplate razlike otpremnine uključuje utvrđivanje priznanja, odnosno nepriznavanja, kontinuiteta radnog staža iz koga se taj zahtjev izvodi.“ Odluka Ustavnog suda RH, poslovni broj U-III / 1095 / 2000.

# Postupak poslodavca

- Može se očitovati na radnikov zahtjev (u smislu da zahtjev nije osnovan) – radnik tad ima 15 od primitka očitovanja, za podnijeti tužbu.
- Ako smatra da radnik nije u roku od 15 dana podnio zahtjev, može ga odbaciti kao nepravovremen. Radnik tad gubi pravo na sudsku zaštitu jer nije poštivao rokove.
- Ako se poslodavac nije uopće očitovao a zahtjev radnik nije pravovremen, tad to poslodavac može istaknuti u sudskom postupku, radnik gubi pravo na sudsku zaštitu.
- 
- Ako bi poslodavac unatoč nepravovremenosti zahtjeva radnika meritorno odlučio, radnik može u narednom roku od 15 dana podnijeti tužbu sudu. (Vs Revr-514/2006 od 30.11.2007)

Dakle, svojim postupkom poslodavac je omogućio radniku pravo na sudsku zaštitu.

# NADLEŽNOST



- Općinski sudovi – uvijek u sporovima iz radnih odnosa posebnosti Zakon o ustanovama, Zakon o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske iz 2013 (NN 73)
- Upravni sudovi – statusna pitanja službenika
- Trgovački sudovi – spor između posade broda i brodara, zapovjednika broda i brodara, člana uprave društva i društva u vezi s njegovim radom, (prije je bilo za sporove u kojima je stranka osoba nad kojom je otvoren stečajni postupak)
- Atrakcija nadležnosti /nema je od 2011.
- Mjesna nadležnost



# SPECIFIČNOSTI RADNIH SPOROVA



1. HITNOST U POSTUPANJU
2. NAPUŠTENA INKVIZITORNA OVLAST SUDOVA  
– teret dokazivanja
3. MOGUĆNOST DA ŽALBA NEMA SUSPENZIVNO  
DJELOVANJE
4. SASTAV SUDA – 1 stupanj općinski pojedinac
  - 1 stupanj županijski vijeće od 3
  - 2 stupanj županijski vijeće od 3
  - revizija Vrhovni sud vijeće od 5

# Tužbeni zahtjevi



- Tužbeni zahtjev kod otkaza ugovora o radu (čl.124.)  
„Utvrdjuje se da otkaz ugovora o radu od xxx nije dopušten, te da radni odnos nije prestao, te se nalaže tuženiku da tužitelja vrati na poslove iz ugovora o radu.”
- Dvostruka deklaracija – utvrđenje da otkaz nije dopušten  
- utvrđenje da radni odnos nije prestao
- Kondemnacija – nalog da se radnik vrati na posao  
vraćanje na posao radnik mora sam tražiti, sud odlučuje u granicama postavljenog zahtjev (čl.2.st.1.ZPP).  
Ako je propustio tražiti vraćanje, to u posebnom postupku više neće moći.
- Što ako u međuvremenu radno mjesto radnika više ne postoji?  
ugovorna priroda radnog odnosa

# Tužbeni zahtjev kad nema odluke o otkazu tzv usmeni otkaz



- Čl.133.st.1. radnik je dužan podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana od dana saznanja za povredu prava.
- zabrana ulaska u radne prostorije je povreda prava na rad iz ugovora o radu.

# TUŽBENI ZAHTEJEV PROTIV DIJELA ODLUKE O OTKAZU



- Ako dio odluke o otkazu ugovora o radu nije u skladu sa ZR-om, KU ili ugovorom o radu – tužbeni zahtjev treba usmjeriti u odnosu na taj dio odluke
- Što ako je zahtjev usmjeren protiv čitave odluke?

# Tužbeni zahtjev u skladu sa Zakonom o obveznim odnosima



- Ništetnost
- Pobojnost

## Tužbeni zahtjev kod pretvaranja ugovora o radu s određenog na neodređeno vrijeme.



- Čl.12.st.7. ZR – ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama tog Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- „Utvrđuje se da su tužitelj i tuženik na temelju ugovora o radu od XXX (to je prvotni ugovor na određeno), sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.”
- Ne postavljati zahtjev kondemnatorne prirode da se naloži sklapanje ugovora na neodređeno.
- ZR nema odredbu kojom bi prisiljavala da se mora sklopiti ugovor

# TUŽBENI ZAHTJEV KOD NOVČANOG POTRAŽIVANJA



- Čl. 433.a st.1.ZPP je propisano da je radnik kad utužuje novčanu tražbinu po osnovi radnog odnosa koja se utvrđuje u bruto iznosu – dužan i utužiti u tom iznosu. Ako to ne naznači smatrati će se da je riječ o bruto iznosu.
- Potraživanja koja nisu utvrđena u bruto iznosu i dalje se utužuju u neto iznosu.
- Način provođenja ovrhe ovisi je li riječ o bruto ili neto iznosu.
- Novela ZPP-a uvodi st.3.čl.433.a ZPP – radnik je iznimno ovlašten ne potraživati bruto ako mu je jedan dio plaće isplaćen.

# TERET DOKAZIVANJA



- Čl.135.st.1.ZR-a, u slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ZR-om ili drugim zakonom nije drukčije određeno.
- Čl.135.st.2. spor oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti



# Teret dokazivanja II



- Čl.135.st.3. u slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu – teret je na osobi koja daje otkaz.
- Čl.135.st.4. – u slučaju spora u svezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju na propisan način, teret dokazivanja radnog vremena leži na poslodavcu.

# Teret dokazivanja

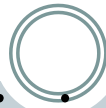


- Čl.135.st.3. ZR u slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu – teret je na osobi koja daje otkaz.
- Dakle, poslodavac će morati dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.
- „Sumnja da je radnik nešto počinio nije opravdan razlog za otkaz jer poslodavac mora dokazati postojanje povrede iz radnog odnosa.” Vs, Revr-467/08 od 18.3.2009.
- „Poslodavac se pri dokazivanju postojanja

# Zaštita dostojanstva radnika

- Ako poslodavac u propisanom roku ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.
- Postavlja se pitanje, može li poslodavac tražiti povrat isplaćene plaće ako radnik izgubi sudski spor? Novi je ZR uredio to pitanje tako da je sad čl.134.st.7. ZR izrijekom utvrđeno ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.
- Ovdje je potrebno obratiti pažnju na to ima li poslodavac pravo na povrat isplaćenog neto ili buto iznosa?

# Zastara potraživanja



- Dosad je zastara potraživanja iz radnog odnosa bila tri godine.
- Sada je, čl. 139. ZR propisano da potraživanja iz radnog odnosa, ako tim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, zastarijevaju za pet godina.
- Ovime se radi izuzetak od načelnog pravila da povremene tražbine zastarijevaju za tri godine od dospelosti svakog pojedinog davanja (čl. 226., st. 1. ZOO-a), tako da će se rok zastare od pet godina primjenjivat i u postupcima u kojima se traži isplata plaće koja u stvari predstavlja povremenu tražbinu iz čl.226. ZOO-a.

# Prijelazne i završne odredbe - zastara

- Čl.232.st.2. ZR propisano da odredbe toga Zakona o zastari potraživanja, neće primjenjivati na potraživanja iz radnog odnosa radnika, kojima je rok zastare od tri godine istekao prije stupanja na snagu ovoga Zakona.
- Na potraživanja koja do 8. kolovoza 2014. nisu bila u zastari, primjenjivati će se rok od pet godina a na ona koja su do tog dana pala u zastaru, primjenjivat će se trogodišnji zastarni rok.
- Npr. radnik ima potraživanje s osnova neisplaćene plaće koja je dospjela 1. rujna 2012. koje nije utužio. Ono nije bilo u zastari na dan kad je stupio na snagu ZR, odnosno 8. kolovoza 2014. (do tog dana nisu protekle tri godine od dospijeca te plaće), pa će se primijeniti rok zastare od 5 godina pa će radnik tužbu moći podnijeti sve do 1. rujna 2017. (dakle, duže od 1. rujna 2015., što bi se dogodilo da nije bilo ove izmjene).
- „...potraživanja iz radnog odnosa radnika.....”