

Prava radnika koji je za otkaznog roka oslobođen obveze dolaska na posao

Gordana Muraja, magistra prava

Za trajanja otkaznog roka poslodavac može radnika osloboditi obveze rada ali mu ima obvezu isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radnik radio do isteka otkaznog roka. Nedoumice izaziva utvrđenje "i sva ostala prava kao da je radnik radio" jer je neka od prava nemoguće ostvariti zato što radnik ne ispunjava uvjete za njihovo ostvarenje. Uz primjere iz Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama članak prikazuje načela koja je moguće primijeniti i na druge slučajeve..

1. Uvod

Zakon o radu¹ (dalje u tekstu: ZOR) najmanje trajanje otkaznog roka uređuje člankom 122. koji duljinu otkaznog roka utvrđuje u odnosu prema vremenu koje je radnik proveo u radnom odnosu kod istog poslodavca. U nekim situacijama, primjerice kod promjene organizacije poslovanja, poslodavcu ne mora odgovarati da radnik za trajanja otkaznog roka zaista i radi te može radnika osloboditi obveze dolaska na posao za trajanja otkaznog roka.

Stavak 4. članka 122. utvrđuje dužnost poslodavca da radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada isplati naknadu plaće i prizna "sva ostala prava kao da je (radnik) radio do isteka otkaznog roka".

Iako zakon koristi izraz "sva ostala prava", što na prvi pogled uključuje sva prava koja radnik ostvaruje u radnom odnosu, ipak se postavlja pitanje može li radnik ostvariti baš sva prava iz radnog odnosa iako efektivno ne radi. Odgovor zavisi od naravi prava, što vodi do pitanja koja prava ulaze u skup onih koja se radniku moraju priznati, odnosno na koja se prava ova odredba uopće može primijeniti.

¹ Narodne novine, br. 93/14.

2. Uređenje prava iz radnog odnosa

Područje radnih odnosa uređeno je u prvom redu Zakonom o radu koji određeni skup prava koja poslodavac radniku mora priznati utvrđuje u njihovom najmanjem opsegu. Pojedina prava utvrđena su kao temeljne obveze i prava iz radnog odnosa. ZOR se bavi i drugim pravima pa skup prava koji uređuje imaju svoj temelj u obvezi nametnoj zakonom. ZOR člankom 9. propisuje i to da ugovorne strane - radnik te njegovi predstavnici i poslodavac - mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta utvrđenih ZOR-om ili nekim drugim propisom.

No ZOR ne uređuje sva prava koja radnik može imati temeljem ugovora s poslodavcem. Radni odnos je ugovorni odnos u kojem su ugovorne strane slobodne ugovoriti i ona prava koja samim zakonima nisu kao takva utvrđena. Primjerice, poslodavac nema zakonsku obvezu radniku priznati neka materijalna prava, kao što je, primjerice, pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao ili dnevnice za službeni put. Većina poslodavaca radniku priznaje navedena prava, što je rezultat ugovaranja. Upravo zbog mogućnosti ugovaranja upotrijebljena rješenja nisu uvijek jednaka.

3. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 7. ZOR-a, upravo pod naslovom "Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa", kao temeljna prava radnika utvrđuje obvezu poslodavca radniku dati posao i za obavljeni rad mu isplatiti plaću, pravo poslodavca pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada uz dužnost poštivanja prava i dostojanstva radnika, dužnost poslodavca radniku osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, zabranu diskriminacije radnika na području rada i uvjeta rada te dužnost poslodavca zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih i drugih radnika. Sam članak kao obvezu radnika utvrđuje osobno obavljanje preuzetog posla prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada.

Iz naravi temeljnih prava slijedi da se mogu ostvarivati ako radnik obavlja posao, odnosno ako je prisutan na radnom mjestu pa već samom činjenicom da radnik ne dolazi na posao čini ostvarivanje tih prava nemogućim. Iznimka je jedino zabrana diskriminacije i dužnost zaštite dostojanstva radnika na koju radnik ima pravo u svakom slučaju i u svakoj fazi svog odnosa s poslodavcem, iako sam ZOR, kako je to navedeno u članku 7. stavku 5., obveze poslodavca na

primjenu ove zabrane i dužnosti zaštite ograničava na *vrijeme obavljanja posla*. No ovdje se radi o univerzalnim načelima na koje poslodavce obvezuju i posebni propisi, konkretno, Zakon o suzbijanju diskriminacije² (koji je u svojoj suštini opći propis za područje zabrane diskriminacije) koji daje zakonske definicije diskriminacije i povrede dostojanstva osobe. Primjena njegovih odredbi obavezna je za sve, što obuhvaća i odnos poslodavca i radnika.

4. Ostala prava iz radnog odnosa

ZOR, poslodavcima nameće obveze, odnosno radnicima jamči prava utvrđujući načela i konkretne odredbe kojih se poslodavac mora pridržavati prema svakom radniku, a priličan dio je posvećen uređenju i načinu ostvarivanja prava koja radnici mogu ostvariti samo kolektivno. Veliki dio prava se po prirodi stvari može primijeniti samo na situaciju u kojoj je radnik na radnom mjestu. Možda najočitiji primjer nalazi se u ostvarivanju prava na stanku za vrijeme rada uređeno člankom 73. ZOR-a koje ne može biti primijenjeno ako radnik ne dolazi na posao. Prava koja radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa i kad ga je poslodavac oslobodio obveze rada za trajanja otkaznog roka ovdje navodimo samo primjerice da bismo ilustrirali narav prava koja se na temelju zakona mogu ostvarivati za trajanja otkaznog roka. To mogu biti prava:

- | | |
|---|--|
| - na zaštitu privatnosti (članak 29. ZOR-a) | Obveza je poslodavca nadzirati prikupljanje osobnih podataka radnika i trajno štititi njihovu povjerljivost pa se činjenica da radnik nije na poslu ni na koji način ne može odraziti na ostvarivanje ovog prava. |
| - na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje (članak 54. ZOR-a) | Ako radniku prestaje radni odnos nije realno očekivati da će ga poslodavac uputiti na školovanje, već i zbog toga što školovanje u pravilu traje duže od otkaznog roka. No ako je radnik započeo školovanje i stručno usavršavanje dok još nije dobio otkaz, poslodavac mu za trajanja otkaznog roka treba omogućiti nastavak školovanja, odnosno polaganje stručnog ispita. |
| - polaganja stručnog ispita (članak 58. ZOR-a) | |
| - na godišnji odmor (članak 76. ZOR-a), odnosno na isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor (članak 82. ZOR-a) | Radniku kojem prestaje radni odnos, a koji temeljem članka 78. stavak 2. ZOR-a za tu kalendarsku godinu ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, kod izračuna razmjernog dijela godišnjeg odmora na koji ima pravo treba uračunati i trajanje otkaznog roka. |

² Narodne novine, broj 85/08. i 112/12.

- na naknadu plaće (članak 95. ZOR-a) i pravo na dostavu obračuna plaće (članak 93. ZOR-a)	Za trajanja otkaznog roka, i kad je oslobođen obveze dolaska na posao, radnik ima pravo na naknadu plaće prema mjerilima utvrđenim nekim od akata radnog prava koji se primjenjuje u odnosu poslodavca i radnika.
- na nagradu za izum ili tehničko unaprjeđenje (članak 100. ZOR-a)	Radnik koji ima pravo na jednu od ovih naknada to će pravo ostvarivati i za trajanja otkaznog roka. (Što ne isključuje mogućnost ostvarivanja ovog prava i nakon prestanka radnog odnosa, a pod kojim uvjetima uređuje ugovor koji su poslodavac i radnik zaključili.)
- na izdavanje potvrde o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa (članak 130. ZOR-a)	Nakon prestanka radnog odnosa, na zahtjev radnika poslodavac je dužan izdati potvrdu o vrsti poslova koje je radnik obavljao i trajanju radnog odnosa. Ovo pravo radnik može iskoristiti i za trajanja otkaznog roka, a poslodavac mu je potvrdu dužan uručiti po prestanku radnog odnosa.
- na dostavu odluka iz radnog odnosa (članak 132. ZOR-a)	Pravo na dostavu odluka iz radnog odnosa, odnosno obveza poslodavca da radniku dostavi odluke ne prestaje zbog toga što teče otkazni rok.
- na zaštitu prava iz radnog odnosa pred poslodavcem i pred sudom (članak 133. ZOR-a)	Pravo na traženje pravne zaštite pred poslodavcem, podnošenjem zahtjeva za zaštitu prava, a kasnije i obraćanje nadležnom sudu ne može se radniku uskratiti.
- na sudjelovanje u skupu radnika (čl. 163. ZOR-a)	Za trajanja otkaznog roka radnik je (još uvijek) u radnom odnosu pa ima pravo na sudjelovanje u skupu radnika.

5. Prava utvrđena kolektivnim ugovorima ili ugovorom o radu

Kolektivni ugovor i ugovor o radu su akti radnog prava kojima poslodavac i radnik (ili predstavnici radnika) koriste svoju slobodnu volju da bi uredili svoje odnose. Pri tome mogu i proširiti svoj odnos ugovaranjem prava koja propisima nisu zajamčena. Iz slobode ugovaranja slijedi i to da se ugovorne strane mogu dogovoriti da se ugovoreno pravo ostvaruje pod pretpostavkom ispunjavanja utvrđenih uvjeta.

I kad je ugovoreno pravo radnika na naknadu troškova prijevoza na posao, za ostvarivanje tog prava mnogi ugovori za njegovo ostvarivanje postavljaju uvjet da radnik zaista dolazi na posao. Primjerice, članak 66. stavak 16. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama³ (dalje u tekstu TKU) utvrđuje da se naknada troškova prijevoza na posao neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljnog i roditeljskog dopusta, privremene

³ Narodne novine, broj 128/2017.

spriječenosti za rad i za druge dane kad zaposlenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao. Iz navedene odredbe jasno slijedi da radnik koji je oslobođen obveze dolaska na posao za trajanja otkaznog roka ne može ostvariti pravo na nadoknadu troškova prijevoza na posao jer otkazni rok uvijek traje duže od 2 dana. Nekim su općim aktima utvrđeni drugačiji rokovi ne-dolaska na posao koji utječu na isplatu naknade za trošak prijevoza na posao, primjerice mjesec dana. Ako je propisani rok kraći od otkaznog roka u kojem je radnik oslobođen obveze rada, radnik ne može ostvariti ovo pravo zato što na posao ne dolazi i duže od utvrđenog roka.

Slično je i kad je ugovoren poseban dodatak na plaću, odnosno naknada za topli obrok. Radi se o naknadi kojoj je cilj omogućiti radniku kvalitetnu prehranu dok je na poslu. Ima li radnik pravo na nju i za trajanja otkaznog roka u kojem ne dolazi na posao zavisit će o načinu na koji je uređeno ostvarivanje tog prava. Kad je ostvarivanje prava povezano s efektivnim radom, odnosno kad je uvjet za isplatu obavljanje poslova, radnik koji ne dolazi na posao ne može ostvariti pravo na ovu naknadu.

Ako i dalje za primjere koristimo odredbe TKU vidimo da je člankom 59. utvrđeno da zaposleniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora te da pravo na regres ima svaki zaposlenik koji u tekućoj godini koristi makar i razmjerni dio godišnjeg odmora. Iz toga slijedi da pravo na regres ne pripada radniku koji je zbog prestanka radnog odnosa ostvario pravo na isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor jer za trajanja radnog odnosa nije iskoristio ni jedan dan godišnjeg odmora. Kako otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, poslodavac može radnika uputiti na godišnji odmor i za trajanja otkaznog roka te mu isplatiti regres.

U svim onim situacijama u kojima je otkazni rok kraći od trajanja godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo ne bi bilo nepravilno da radnik iskoristi onaj broj dana godišnjeg odmora koji se preklapa s otkaznim rokom, a da mu poslodavac nakon isteka otkaznog roka isplati naknadu za dio godišnjeg odmora koji nije stigao iskoristiti. Pri tome bi radnik imao pravo i na regres jer je dio godišnjeg odmora koristio za trajanja radnog odnosa.

Među pravima čije ostvarenje poslodavac mora omogućiti i radniku koji je oslobođen obveze rada za trajanja otkaznog roka možemo, i opet po TKU, primjerice navesti pravo na pomoć u slučaju smrti zaposlenika ili članova obitelji (članak. 61. TKU), pravo na jubilarnu nagradu, primjerice ako se za trajanja otkaznog roka napuni neki broj godina uz koji je vezano pravo radnika na isplatu jubilarne nagrade (članak 68. TKU), pravo na dar za djecu ako se otkazni rok preklapa s vremenom u kojem dospijeva isplata (članak 69. TKU), pravo na božićnicu, i opet

ako otkazni rok teče u vrijeme kad dospijeva isplata božićnice (članak 70. TKU), pravo na sistematski pregled (članak 73. TKU).

6. Bolovanje, plaćeni dopust i godišnji odmor za vrijeme otkaznog roka

Odredbom članka 121. stavak 3. ZOR prvo utvrđuje da otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, ali stavak 5. propisuje iznimku za radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada utvrđenjem da za tog radnika otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Iako nije baš jasno kako (zapravo najviše zašto) bi radnik koji je već oslobođen obveze rada koristio plaćeni dopust, to je puno jasnije ako u kontekst stavimo godišnji odmor i bolovanje. Ovdje je vidljiva zakonom uređena situacija koja pravi razliku u načinu ostvarivanja prava zavisno od ispunjavanja uvjeta, a u svakoj od ovih situacija uvjet koji nije ispunjen je efektivni rad radnika na radnom mjestu.

Do razvoja ovakvog rješenja došlo je i zbog sudske prakse. Ranije važeći Zakon(i) o radu sadržavao/li je/su utvrđenje da otkazni rok ne teče, između ostaloga, i za vrijeme trajanja bolovanja. Vrhovni sud u više je odluka zauzeo stajalište⁴ da se navedena odredba ne može primijeniti u situacijama u kojima je radnik oslobođen obveze rada, odnosno da bolovanje ne prekida tijek otkaznog roka ako je radnik oslobođen obveze dolaska na posao tj. rada. Takvim je tumačenjem propisa Vrhovni sud utjecao na praksu da otpušteni radnici (zlo)upotrebljavaju sustav zdravstvenog osiguranja da bi produžili trajanje radnog odnosa. Važeći ZOR svojim je prihvaćanjem upravo ovakvog rješenja potvrdio takvu sudsku praksu.

I ovaj članak ZORa ostavlja mogućnost ugovornim stranama da kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ovo pitanje drugačije urede. U predmetu GŽ R-781/2016 o kojem je odlučivalo sudsko vijeće Županijskog suda u Rijeci radilo se upravo o situaciji u kojoj je kolektivni ugovor određivao da otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti radnika za rad, a Sud je utvrdio da se tom odredbom kolektivnog ugovora "*ne pravi razlika da li je ili nije poslodavac oslobodio radnika obveze dolaska na rad za vrijeme otkaznog roka*" te je prihvatio žalbu radnika koji se pozivao na primjenu najpovoljnijeg prava zajamčenu člankom 7. stavak 3. ZOR-a.

Copyright © Gordana Muraja 2018

⁴ Primjerice, u presudi Revr-615/08 dostupnoj na mrežnim stranicama Vrhovnog suda Republike Hrvatske