

Prof. dr. sc. Željko Potočnjak  
Predstojnik Katedre za radno i socijalno pravo  
Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu

Sindikata radnika hrvatskih cesta i autocesta  
10 000 Zagreb, Stjepana Širole 4  
Gospodin Mladen Latinac, predsjednik

Predmet: mišljenje o tumačenju čl. 11. st. 7. Kolektivnog ugovora Hrvatskih autocesta održavanje i naplata cestarina d.o.o., Zagreb

U svezi s vašim dopisom od 7. srpnja 2016. godine kojim pitate kako se može tumačiti odredba čl. 11. st. 7. predmetnog kolektivnog ugovora te je li u skladu s tom odredbom „...Poslodavac obavezan raspisati interni natječaj za popunu sistematiziranih a još nepopunjenih radnih mjesta ili nije i što se smatra nepopunjeno sistematizirano radno mjesto“ nakon što sam proučio relevantne odredbe Kolektivnog ugovora, a na temelju meni poznate sudske prakse i literature dajem vam slijedeće

#### Mišljenje

Kolektivni ugovor za Hrvatske autoceste održavanje i naplata cestarine d.o.o. sklopili su dana 23. svibnja 2014. godine Hrvatske autoceste održavanje i naplata cestarine d.o.o., Zagreb, Koturaška cesta 43, s jedne strane kao Poslodavac, i Nezavisni cestarski sindikat, Zagreb, Širolina 4 i Sindikat radnika hrvatskih cesta i autocesta, Zagreb, Širolina 4, s druge strane, kao reprezentativni sindikati ovlašteni za sklapanje kolektivnog ugovora s tim Poslodavcem. Prema odredbi čl. 148. Kolektivni ugovor je sklopljen na određeno vrijeme u trajanju od tri godine od dana stupanja na snagu. Prema odredbi čl. 152. st. 1. Kolektivni ugovor je stupio na snagu danom potpisivanja, odnosno 23. svibnja 2014. godine. Temeljem svega navedenog, ako prije toga ne prestane na neki od zakonom propisanih način, ugovor će obvezivati njegove potpisnike do 23. svibnja 2017. godine. Prema odredbi čl. 152. st. 2. nakon proteka roka na koje se sklopljen predmetni Kolektivni ugovor može se produženo primjenjivati do sklapanja novog kolektivnog ugovora, a najduže šest mjeseci od proteka roka na koji je sklopljen (do 23. studenog 2017. godine). Dakle, na dan pisanja ovog mišljenja predmetni kolektivni ugovor je na snazi i obvezuje njegove potpisnike (Poslodavca i sindikate koji su ga sklopili), a primjenjuje se na sve zaposlene kod Poslodavca.

Odredbom čl. 11. st. 7. Kolektivnog ugovora Poslodavac je preuzeo obvezu da će kod popunjavanja sistematiziranih, a još nepopunjenih radnih mjesta, prednost dati radnicima koji imaju zasnovani radni odnos s Poslodavcem na drugim radnim mjestima. Navedenu obvezu Poslodavac je dužan izvršiti samo ako ti radnici ispunjavaju sve potrebne uvjete kao što su odgovarajuća stručna sprema, sposobnost radnika, zalaganje i slično. U slučaju postojanja i popunjavanja sistematiziranih, a još nepopunjenih radnih mjesta Poslodavac je popunjavanje tih radnih mjesta dužan izvršiti u skladu s pravilima propisanim za provođenje internog natječaj kod Poslodavca.



Na temelju navedenih odredbi Kolektivnog ugovora, ali i odredbe čl. 8. st. 1. druga rečenica Kolektivnog ugovora, može se zaključiti da su se potpisnici Kolektivnog ugovora sporazumjeli da će se kod Poslodavca Hrvatske autoceste održavanje i naplata cestarine d.o.o., Zagreb, Koturaška cesta 43, popunjavanje sistematiziranih, a još nepopunjenih radnih mjesta, prvenstveno vršiti kroz postupak internog natječaja. Na navedeni način je Poslodavac preuzeo obvezu da će u slučaju postojanja sistematiziranih, a još nepopunjenih radnih mjesta, ta radna mjesta prvenstveno nastojati popuniti primjenom postupka internog natječaja. *A contrario*, tek ako se sistematizirano, a nepopunjeno radno mjesto ne bi moglo popuniti putem internog natječaja, Poslodavac bi bio ovlašten provoditi zapošljavanje novih radnika. Jednako tako, kod nuđenje zaposlenja veća zaposlenim radnicima na drugim radnim mjestima, Poslodavac je preuzeo obvezu da će takva „pomicanja ili promicanja“ već zaposlenih radnika provoditi kroz institut internog natječaja. Navedenu obvezu Poslodavac je nesumnjivo preuzeo u odnosu na sindikate koji su potpisnici predmetnog Kolektivnog ugovora. To je posebno istaknuto u odredbi čl. 5. st. 1. Kolektivnog ugovora koja predviđa da iz odredbi sklopljenog Kolektivnog ugovora među potpisnicima nastaju obvezno-pravni odnosi koji se mogu mijenjati samo pod uvjetima utvrđenim tim Ugovorom. S obzirom da se prema odredbi čl. 1. Kolektivnog ugovora on primjenjuje na uređenje radnih odnosa i prava u svezi s radnim odnosom zaposlenih kod Poslodavca otvara se i pitanje eventualnih prava zaposlenika na koje se primjenjuje Kolektivni ugovor, a koji su zbog propusta poštivanja odredbom čl. 11. st. 7. predviđenog postupka popunjavanja sistematiziranih, a još nepopunjenih radnih mjesta, eventualno oštećeni u njihovim pravima.

U svezi s vašim pitanjem što se smatra pod nepopunjenim, a sistematiziranim radnim mjestom mislim da se pod time podrazumijeva radno mjesto koje je predviđeno aktom o sistematizaciji, a broj izvršitelja koji stvarno rade na tom radnom mjestu je manji od broja predviđenog aktom o sistematizaciji. Pri tome postoji mogućnost da na sistematiziranom radnom mjestu stvarno ne radi niti jedan zaposlenik ili da je broj radnika zaposlenih na tom radnom mjestu manji od broja izvršitelja predviđenog za određeno radno mjesto. Radno mjesto može postati nepopunjeno (slobodno, vakantno) na način da bude sistematizirano (predviđeno aktom o sistematizaciji) te da nakon toga ne bude popunjeno. Isto tako radno mjesto koje je prethodno bilo popunjeno može postati nepopunjenim ako radniku koji je radio na tom radnom mjestu prestane radni odnos (npr. umirovljenjem, otkazom ili na neki drugi način propisan zakonom). Radno mjesto postaje nepopunjeno i kada radnik koji je radio na određenom radnom mjestu zasnuje radni odnos (sklopi ugovor o radu) za rad na nekom drugom radnom mjestu. To se može dogoditi npr. i u slučaju ako se u ugovoru o radu koji radnik ima sklopljen s Poslodavcem izmjene poslovi za koje je ugovor o radu sklopljen. Mišljenja sam da radno mjesto ne postoje nepopunjeno (slobodno) samo u slučaju kada privremeno prestaje rad radnika na određenom radnom mjestu, a radnik zadržava pravo da se nakon proteka određenog roka vrati na rad na tom radnom mjestu (npr. u slučaju bolovanja, izbora na određenu državnu ili sindikalnu dužnost i sl.). U tom bi slučaju radno mjesto moglo postati samo privremeno nepopunjeno, pa mislim da bi se u tom slučaju eventualno mogla razmotriti mogućnost privremenog popunjavanja takvog radnog mjesta. Ovisno o dužini trajanja privremene nepopunjenosti radnog mjesta magla bi se razmotriti i mogućnost da se i takva privremeno nepopunjena radna mjesta popunjavaju putem internog natječaja. Međutim, zbog trajanja i složenosti postupka internog natječaja to bi u svakom slučaju trebalo rezervirati za slučajeve nešto trajnije nepopunjenosti radnog mjesta (npr. one za koje se očekuje da će najmanje tri ili šest mjeseci biti nepopunjena).

U svezi s popunjavanjem sistematiziranih radnih mjesta slobodan sam napomenuti da je Uprava Poslodavca ovlaštena donositi akt o sistematizaciji (uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sindikatom/sindikatom koji su preuzeli njegove ovlasti), ali i odlučivati o popuni sistematiziranih, a nepopunjenih radnih mjesta. Dakle, Uprava Poslodavca ovlaštena je odlučiti hoće li se ili neće popuniti neko sistematizirano, a još uvijek nepopunjeno radno mjesto. Međutim, zbog

obveze preuzete odredbom čl. 11. st. 7. Kolektivnog ugovora prije nego što sistematizirano, a nepopunjeno radno mjesto pokuša popuniti novim zapošljavanjem Uprava Poslodavca je dužna putem instituta internog natječaja već zaposlenim radnicima omogućiti sklapanje ugovora za rad na tom radnom mjestu. Jasno, kao što je i propisano, putem instituta internog natječaja ugovor o radu za određeno radno mjesto može biti ponuđen samo kod poslodavca već zaposlenoj osobi koja ispunjava sve popisane uvjete za zaposlenje na određenom radnom mjestu. Čl. 8. st. 1. druga rečenica Kolektivnog ugovora predviđeno je i da se s takvom osobom novi ugovor o radu sklapa uz uvjet probnog rada te da se u slučaju nezadovoljavanja na novom radnom mjestu takav radnik može vratiti na radno mjesto na kojem je prethodno radio ili na drugo odgovarajuće radno mjesto s istim koeficijentom složenosti. Pod navedenim uvjetima mišljenja sam da postoji pravna obveza Poslodavca da pri popunjavanju sistematiziranih, a nepopunjenih radnih mjesta koristi institut internog natječaja. Pri tome napominjem da se, po mojem mišljenju, radi o posve prikladnom načinu autonomno uređenog i transparentnog oblika upravljanja ljudskim potencijalima.



U Zagrebu, 26. srpnja 2016.

Prof. dr. sc. Željko Potočnjak