

Odgovornost za štetu iz radnih odnosa

Vugrinec, Tomislav

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:655489>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-16**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Katedra za radno i socijalno pravo

Tomislav Vugrinec
ODGOVORNOST ZA ŠTETU IZ RADNOG ODNOSA

Diplomski rad

Mentorica: dr. sc. Iva Bjelinski Radić

Zagreb, rujan 2022.

IZJAVA O IZVORNOSTI

Ja, Tomislav Vugrinec pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Tomislav Vugrinec v.r.

Ime i prezime:
Tomislav Vugrinec

Datum:
22.09.2022.

SAŽETAK

U ovome radu nastoji se prikazati uređenje materije odgovornosti za štetu iz radnih odnosa. S obzirom na to da je znatan dio materije odgovornosti za štetu iz radnih odnosa uređen Zakonom o radu, dan je sustavan pregled odredba toga zakona koje se odnose na naknadu štete, ali su obuhvaćeni i drugi propisi kojima se uređuje taj odnos. Glavnina rada bavi se pitanjem odgovornosti radnika za štetu koju počini poslodavcu, pa s tim u vezi i uređenjem unaprijed određenog iznosa naknade štete, regresnom odgovornošću radnika te situacijama u kojima je moguće smanjiti ili osloboditi radnika takve odgovornosti. Nadalje, razrađuje se odnos kada poslodavac odgovara radniku za štetu prouzročenu na radu ili u svezi s radom te egzoneracijski razlozi koji oslobađaju radnika odgovornosti. Na kraju, ovaj rad se dotiče i posebnih situacija odgovornosti koje su propisane Zakonom o radu. Prilikom analize i razrade, u obzir se uzimaju postojeća teorijska gledišta, a pogotovo važeća sudska praksa.

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. ODGOVORNOST ZA ŠTETU	3
2.1. Opće odredbe	3
2.2. Odgovornost za štetu u radnom pravu.....	4
2.3. Odnos propisa	5
3. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU PROUZROČENU POSLODAVCU	7
3.1. Pretpostavke odgovornosti radnika za štetu	7
3.1.1. Šteta prouzročena na radu ili u vezi s radom	7
3.1.2. Krivnja radnika.....	9
3.1.3. Šteta nastala poslodavcu	10
3.2. Odgovornost više radnika za štetu	11
3.3. Posebno o solidarnoj odgovornosti	12
3.4. Obujam naknade štete	13
3.5. Unaprijed određeni iznos naknade štete	14
3.6. Regresna odgovornost radnika prema poslodavcu.....	15
3.7. Smanjenje ili oslobođenje radnika od obveze naknade štete.....	17
4. ODGOVORNOST POSLODAVCA ZA ŠTETU UZROKOVANU RADNIKU	19
4.1. Općenito.....	19
4.2. Šteta prouzrokovana na radu ili u vezi s radom.....	20
4.3. Pretpostavke i kriteriji odgovornosti	21
4.3.1. Subjektivna kulpozna odgovornost ili odgovornost po kriteriju krivnje	22
4.3.2. Odgovornost po kriteriju uzročnosti.....	23
4.4. Egzoneracijski razlozi	25
4.5. Naknada štete uz poseban osvrt na Zakon o zaštiti na radu	27
4.6. Oblici i opseg naknade štete te postupak.....	28
5. ODGOVORNOST POSLODAVCA ZA ŠTETU TREĆIMA KOJU POČINI RADNIK	29
6. POSEBNI SLUČAJEVI NAKNADE ŠTETE PREMA ZAKONU O RADU.....	30
6.1. Općenito.....	30
6.2. Agencijski rad	30
6.2.1. Odgovornost za štetu ustupljenog radnika prema trećim osobama	31
6.2.2. Odgovornost za štetu ustupljenog radnika za štetu počinjenu korisniku.....	31

6.2.3. Odgovornost za štetu koju ustupljeni radnik pretrpi kod korisnika	32
6.3. Izvanredni otkaz	33
6.4. Sudski raskid ugovora o radu.....	34
6.5. Povreda zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem	34
6.6. Povreda prava na slobodno udruživanje	35
6.7. Povreda obveza iz kolektivnog ugovora.....	36
6.8. Nezakonito poduzeti ili organizirani štrajk ili lock out	36
7. ZAKLJUČAK.....	37

1. UVOD

Naknada štete, kao jedan od važnih instituta građanskog prava, pa tako i radnog prava, je komponenta koja je prisutna od samih početaka donošenja radnog zakonodavstva.¹ Jedno od temeljnih i osnovnih načela obveznog prava je zabrana prouzročenja štete,² što Zakon o obveznim odnosima (dalje: ZOO) kao opći pravni izvor obveznog prava detaljnije regulira.³ Osnovna funkcija općeg načela je zaštita pravnih interesa jednog subjekta od postupaka drugih subjekata od štetnih radnji kojim bi se moglo povrijediti zakonom zaštićeno subjektivno pravo, što mu daje zabranjujući i preventivni karakter, ali još uvijek bez primjene konkretne sankcije.⁴ Međutim, u situacijama kada stvarno dođe do povrede određenog zakonom zaštićenog prava na način da određenom subjektu nastane šteta, uz ispunjavanje svih pretpostavki koje propisuje ZOO,⁵ takva povreda subjektivnih prava uzrokuje nastanak obveznopravnog odnosa odgovornosti za štetu. Osim navedene opće regulacije odgovornosti za štetu iz ZOO-a, ista materija je uređena od strane više propisa posebne zakonske normative od kojih su najrelevantniji za ovaj rad Zakon o radu (dalje: ZR), Zakon o zaštiti na radu (dalje: ZZR) i Zakon o državnim službenicima (dalje: ZDS). Potpisivanjem i ratificiranjem brojnih konvencija Međunarodne organizacije rada kojima je Republika Hrvatska uskladila unutarnje zakonodavstvo, tako i obveze iz Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju sklopljen između Republike Hrvatske i Europskih zajednica i njihovih članica te na kraju i Ugovor o pristupanju Republike Hrvatske Europskoj uniji, tražili su posebno uređivanje odgovornosti za štetu nastale na radu i u vezi s radom u svrhu usklađivanja s odredbama i načelima Europske Unije.⁶

Analizirajući zakone Republike Hrvatske koji se odnose na naknadu štete u radnim odnosima valja uočiti kako postoji problematika zbog fragmentiranosti propisa koji uređuju odgovornost za štetu, a važnu ulogu u tumačenju pojmova i propisa imala je i sudska praksa. Imajući u vidu da je materija uređena od strane više izvora valja razjasniti odnos između izvora te primjenu.

U trećem poglavlju, obrađuje se odgovornost za štetu koju je radnik prouzročio poslodavcu, pretpostavke koje su potrebne za nastanak odgovornosti za štetu te se daje kratki pregled

¹ Prinosi za raspravu o materiji naknade štete iz radnog odnosa, 21.9.2015., <https://informator.hr/strucni-clanci/prinosi-za-raspravu-o-materiji-naknade-stete-iz-radnog-odnosa>, (30.8.2022.).

² Čl. 8. ZOO-a navodi: „Svatko je dužan suzdržati se od postupka kojim se može drugome prouzročiti šteta.“

³ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21)

⁴ Česić, Zlatko. Komentar zakona o obveznim odnosima. Rijeka: Libertin, 2021., str. 22.

⁵ Pretpostavke izvanugovorne odgovornosti za štetu su u ZOO-u regulirane odredbama Glave IX., Odjeljak 1., Čl. 1045-1110.

⁶ Perkušić, Trpimir. Odgovornost za štete kod privremenog zapošljavanja. Split: Zbornik radova Pravnog fakulteta, god. 58, 2/2021, str. 634- 635.

različitih varijacija i aspekata toga odnosa, kao što su solidarna odgovornost više radnika, obujam naknade, unaprijed određeni iznos naknade i sl. Četvrto poglavlje također razrađuje odgovornost za štetu, međutim, radi se o šteti koju poslodavac uzrokuje radniku. Nadalje, u istom poglavlju se razrađuju specifičnosti takvog odnosa i karakteristike uz popratne komentare iz postojeće sudske prakse. Peto poglavlje sadrži kratak pregled odnosa koji nastaju u situacijama kada štetu trećima počinu radnik. Šesto poglavlje, prije zaključka, daje kratak osvrt na posebne slučajeve naknade štete prema ZR-u.

2. ODGOVORNOST ZA ŠTETU

2.1. Opće odredbe

Odredbama obveznog prava, konkretnije ZOO-om, uređena su opća pravila o odgovornosti za štetu i to u većem dijelu odredbama čl. 1045.-1110. ZOO-a, a kojima se konkretnije uređuju izvanugovorni obvezni odnosi. Sam ZOO razlikuje predugovornu, ugovornu i izvanugovornu odgovornost za štetu.⁷ Nadalje, ZOO konkretno uređuje bitne aspekte odgovornosti za štetu i naknade štete, odnosno način popravljivanja nastale štete, pri čemu razlikuje popravljivanje imovinske i neimovinske štete.⁸ U tom smislu ZOO detaljnije razrađuje pojam i vrste štete, pretpostavke odgovornosti za štetu, subjekte samog odnosa odgovornosti za štetu i neke posebne slučajeve odgovornosti.⁹

Prema svemu navedenom „odgovornost za štetu je takav obveznopravni odnos u kojem je jedna strana dužna popraviti prouzročenu štetu drugoj strani, a druga strana je ovlaštena zahtijevati takav popravak“.¹⁰ Da bi mogao nastati obveznopravni odnos odgovornosti za štetu potrebno je da se, u pravilu, ispune neke od pretpostavki bez kojih takav odnos ne može nastati, odnosno bez kojih se šteta ne može naknaditi, a koje se razlikuju s obzirom na vrstu odgovornosti. Tako se krug pretpostavki razlikuje za subjektivnu odgovornost, objektivnu odgovornost, ugovornu, izvanugovornu, predugovornu i druge posebne vrste odgovornosti te se njihovo postojanje utvrđuje u svakom konkretnom slučaju. S obzirom na navedeno, pretpostavke su u literaturi razlikovane na opće i posebne, prilikom čega se kao opće mogu smatrati šteta, štetna radnja, uzročna veza, subjekti odgovornosti te protupravnost u objektivnom smislu i one su zajedničke za sve vrste odgovornosti, dok se posebne traže za svaku pojedinu odgovornost za štetu, naravno uz postojanje općih, npr. krivnja, ugovorni odnos, predugovorni odnos, etc.¹¹

⁷ Bilić, Adrijana. Radno pravo. Zagreb: Školska knjiga, 2021., str. 367.

⁸ *Ibidem*.

⁹ Crnić, Ivica. Zakon o obveznim odnosima, 3. izd., Zagreb: Organizator, 2006., str. 703.

¹⁰ Klarić, Petar; Vedriš, Martin. Građansko pravo. Zagreb: Narodne novine, 2006., str. 583.

¹¹ *Ibidem*, str. 583-584.

2.2. Odgovornost za štetu u radnom pravu

Odgovornost za štetu iz radnog odnosa je poseban oblik odgovornosti koji se može promatrati iz više aspekta prilikom čega možemo razlikovati odgovornost radnika prema poslodavcu, odgovornost poslodavca prema radniku te odgovornost poslodavca, a ponekad i radnika prema trećoj osobi kao oštećeniku.¹² Već spomenutim odredbama ZR-a propisana je odgovornost radnika za štetu prouzročenu poslodavcu u čl. 107., unaprijed određeni iznos naknade štete u čl. 108., regresna odgovornost radnika u čl. 109., smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete u čl. 110., dok se u čl. 111. uređuje odgovornost poslodavca za štetu prouzročenu radniku.¹³ Osim navedenog, čl. 51. regulira naknadu štete ustupljenog radnika na radu ili u svezi s radom, za štetu koju ustupljeni radnik pretrpi na radu ili u svezi s radom kod korisnika te za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje korisniku, odnosno odgovornost za štetu u kontekstu rada preko agencije za privremeno zapošljavanje.¹⁴ Tih šest članaka čine osnovne odredbe ZR-a kojim se uređuje odgovornost za štetu iz radnog odnosa.

Međutim, ZR sadrži još sedam članaka u kojima se spominje pravo na naknadu štete. Naime, čl. 101. st. 2. ZR-a uređuje mogućnost traženja pretrpljene naknade štete u slučaju kršenja zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem. U čl. 116. st. 3. obrađuje se naknada štete kod izvanrednog otkaza ugovora o radu, a u čl. 125. st. 1. spominje se naknada štete u slučaju sudskog raskida ugovora o radu. Nadalje, čl. 185. st. 2. uređuje naknadu štete koju pretrpe udruge ili udruge više razine u slučaju povrede prava na slobodno udruživanje. U čl. 196. spominje se mogućnost naknade štete zbog povrede obveza iz kolektivnog ugovora te zaključno, čl. 217.-218. ZR uređuje naknadu štete u slučaju nezakonito poduzetog ili organiziranog štrajka i nezakonitog isključenja s rada.¹⁵

Osim ZOO-a i ZR-a, ZZR uređuje odgovornost poslodavca za štetu na radu i u vezi s radom kojim se uređuje područje ozljede na radu i profesionalne bolesti, pretpostavke odgovornosti te egzoneracijski razlozi takve odgovornosti. ZDS također uređuje odgovornost za štetu, međutim on se odnosi na posebnu

¹² Crnić, Ivica. *Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima*, drugo bitno izmijenjeno i dopunjeno izdanje. Zagreb: Zgombić & partneri, 2008., str. 169-170.

¹³ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

¹⁴ Perkušić, Trpimir. *Odgovornost za štetu kod privremenog zapošljavanja. Op.cit.*, str. 640.

¹⁵ *Ibidem*.

kategoriju subjekata, državne službenike.¹⁶ Osim navedenog, postoje i drugi propisi koji uređuju posebnu odgovornost za štetu iz drugih aspekata radnih odnosa, odnosno u nekim drugim specifičnim situacijama kao što su Zakon o suzbijanju diskriminacije, Stečajni zakon (naknada štete zbog prijevremenog prestanka radnog odnosa, nakon otvaranja stečaja), Zakon o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske i drugi.

2.3. Odnos propisa

Kako je ZOO-om u čl. 8. propisana opća obveza suzdržavanja od nanošenja bilo kakve štete drugome, odnosno načelo *alterum non laedere*, a koje se pretače i u radne odnose temeljem odredbe čl. 8. st. 4. ZR-a koji upućuje na primjenu općih propisa obveznog prava na sve aspekte ugovora o radu u nedostatku uređenja samog ugovora ZR-om, na taj način su ugovori o radu, odnosno odnosi koji proizlaze iz tih ugovora, podložni primjeni odredba ZOO-a, između ostalih, i odredbe o odgovornosti za štetu u nedostatku istih u ZR-u.¹⁷ ZR-om se generalno uređuje radni odnos poslodavca i zaposlenika, stoga je u posebnim odredbama čl. 107.-111. uređena i odgovornost za štetu koja proizlazi iz radnog odnosa. ZR ima značenje općeg propisa radnog prava te je kao takav u odnosu odgovornosti za štetu u radnim odnosima *lex specialis*, međutim, ugovor o radu je poseban oblik obvezno-pravnog ugovora (*locatio conductio operarum*) iz kojeg proizlazi da je predmet samog ugovora rad radnika te ga je on obavezan obavljati osobno i prema uputama poslodavca koje moraju biti u skladu s naravi i vrstom rada, a s druge strane, poslodavac je obavezan radniku za takav rad isplatiti plaću.¹⁸ Iz navedenog razvidno je da ugovor o radu, kao ugovor *sui generis*, sadrži elemente statusnog i ugovornog prava pa će se na njega u odnosu na sva pitanja koja se odnose na odgovornost za štetu na radu i u svezi samog rada, a koja nisu uređena ZR-om, primjenjivati i opći propisi ZOO-a kao *lex generalis*.¹⁹ Dakle, u radnim odnosima ugovorne strane dužne su postupati u skladu s obvezama iz ugovora o radu te kao posljedica nepostupanja, odnosno postupcima ili propuštanjima radnika ili poslodavca, stvara se odgovornost za nastalu štetu i sama obveza popravljivanja štete. ZR kao *lex specialis* sadrži odredbe o odgovornosti za nastalu štetu koje proizlaze iz takvog specifičnog odnosa, međutim u slučaju ako ne sadrži odredbe kojim se uređuju neka pitanja

¹⁶ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o odgovornosti za štetu i popravljivanje štete s napomenama i propisima. Zagreb: Faber & Zgombić Plus d.o.o., 2004., str. 119.

¹⁷ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljivanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 170.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 367.

nastala iz takvog odnosa, podredno, odnosno kao *lex generalis* će se primjenjivati ZOO. Ponajprije se to odnosi na pitanja vezana uz stupanj krivnje, opasne stvari, opasne djelatnosti, način popravljivanja imovinske i neimovinske štete etc.²⁰

Osim toga, valja spomenuti da ZR uređuje materiju o odgovornosti za štetu iz radnog odnosa u glavi XIV. koja stoji pod nazivom „Naknada štete“. Međutim, naknada štete u užem smislu značenja pojma predstavlja način popravljivanja štete te ne odgovara sadržaju odredba ZR-a od čl. 107.-111., koje se zapravo odnose na odgovornosti za štetu iz radnog odnosa, stoga Crnić smatra da bi pri naknadnim izmjenama ZR-a bilo logično preimenovati naziv glave u „Odgovornost za štetu“.²¹ Popravljanje štete (naknada štete u užem smislu) nije uređeno odredbama ZR-a, već samo upućuje u smislu već spomenutog čl. 10. te čl. 111. st. 1 ZR-a na supsidijarnu primjenu propisa obveznog prava. Slijedom svega može se zaključiti da i u drugim propisima postoje neke odredbe koje na poseban način uređuju odgovornost za štetu iz radnog odnosa stoga će se analogno takav poseban propis primjenjivati u odnosu na ZR kao *lex specialis* dok će ZR imati ulogu *lex generalis*.²² Primjerice, spomenuti ZDS uređuje u čl. 116.-123. pretpostavke odgovornosti za štetu te druge aspekte same naknade štete u posebnom odnosu poslodavca i radnika (država i službenici), prilikom čega će se primjenjivati taj propis, međutim, u nedostatku konkretnog uređenja određenih pitanja iz posebnog odnosa, primjenjuje se ZR kao opći propis na način kako je utvrđeno u čl. 4 st. 2. ZDS-a.²³

²⁰ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 170-171.

²¹ *Ibidem*.

²² Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 367.

²³ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 171.

3. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU PROUZROČENU POSLODAVCU

3.1. Pretpostavke odgovornosti radnika za štetu

U radnom pravu osim odgovornosti za štetu razlikujemo moralnu odgovornost, stegovnu (disciplinsku) odgovornost, prekršajnu te kaznenu odgovornost.²⁴ Odredbom čl. 107. ZR-a, uređuje se samo odgovornost za štetu koju radnik počini poslodavcu kao posljedica temeljnih obveza koje je radnik preuzeo prema poslodavcu sklapanjem ugovora o radu, pa sukladno tome, odgovaraju samo radnici koji su u radnom odnosu, odnosno oni koji su sklopili ugovor o radu kojim su se obvezali osobno obavljati preuzeti posao, prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, dok radnici koji obavljaju rad prema ugovoru o djelu ili nekom drugom ugovoru, odgovaraju sukladno drugim propisima.²⁵

Stavak 1. čl. 107. ZR-a propisuje pretpostavke odgovornosti za štetu koje moraju biti kumulativno ispunjene da bi radnik odgovarao poslodavcu. Naime, radnik mora počiniti štetu poslodavcu na radu ili u svezi s radom, zatim mora postojati stvarna šteta poslodavcu te šteta mora nastati krivnjom radnika.²⁶

3.1.1. Šteta prouzročena na radu ili u vezi s radom

U pojmovnom smislu šteta je definirana ZOO-om kao štetna radnja kojom se povređuju nečija subjektivna prava ili interesi te kao takvu razlikujemo povredu prava osobnosti, umanjeње nečije imovine i sprječavanje njezina povećanja. U tom smislu, šteta je jedan od osnovnih preduvjeta nastanka odgovornosti te može biti izravna ili neizravna, stoga će radnik odgovarati za štetu poslodavcu u situacijama u kojima je ona uistinu (stvarno) nastala.²⁷

U radnom pravu jedna od temeljnih obaveza radnika je osobno obavljati posao, u skladu i s uputama poslodavca te naravi i vrstom rada.²⁸ Sukladno tome, šteta koju radnik prouzroči

²⁴ Učur, Marinko Đ; Zlatović, Dragan; Moslavac, Bruno; Malenica, Ivan; Čupurdija, Milorad; Veliki komentar zakona o radu, 2. izmijenjeno i prošireno izdanje, Knjiga prva. Zagreb: Libertin naklada, 2021., str. 947.

²⁵ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 172.

²⁶ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

²⁷ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 370.

²⁸ Čl. 7. st. 1. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

poslodavcu na radu jest ona koju je počinio obavljajući poslove i radne zadatke koji su predmet njegovog ugovora o radu, ali i one poslove koje obavlja u interesu i koristi poslodavca.²⁹

S druge strane šteta počinjena u vezi s radom jest ona koja je posljedica djelovanja radnika, ali ne direktno radeći poslove na radnom mjestu, odnosno to je takvo djelovanje radnika koje nadilazi skupinu poslova koje on u redovnom tijeku stvari obavlja, u smislu da ih obavlja po uputama poslodavca ili izvan radnog vremena, a koje su u funkcionalnoj vezi s njegovim radnim mjestom. Slijedom svega navedenog razvidno je da se za zadovoljavanje uvjeta odgovornosti traži pravno relevantna uzročna veza između radnopravnog položaja radnika kod poslodavca kojem je prouzročena šteta, ponašanja radnika kojim je šteta za poslodavca nastala i same nastale štete.³⁰

Za štetu u vezi s radom već je spomenuto da mora postojati funkcionalna veza između aktivnosti radnika i poslova, odnosno zadataka koje radnik obavlja, a radi kojeg je zasnovao radni odnos, međutim, treba skrenuti pozornost na neke određene karakteristične slučajeve. Smatra se da je šteta nastala u vezi s radom ako radnik pretrpi štetu za vrijeme službenog puta, a postoji propust poslodavca u samoj organizaciji puta i zaštite na radu.³¹ S druge strane, šteta koju radnik pretrpi od mjesta rada do mjesta prebivališta nije šteta u svezi s radom i ne postoji odgovornost poslodavca,³² osim ako postoji pravno relevantna uzročna veza iz koje proizlazi da se radi o šteti nastaloj na radu ili u svezi s radom.³³ Nadalje, ozljede koje zaposlenici pretrpe nakon rada na sportskim događajima ne smatraju se štetom na radu ili u svezi s radom³⁴ bez obzira na to je li poslodavac organizirao takve sportske događaje.³⁵ Međutim, šteta nastala na sportskim događajima ili igrama ima karakter štete nastale na radu i u svezi s radom ako takvi događaji imaju funkciju održavanja kondicije koja je neophodna za obavljanje zadataka i radnji službenog radnog mjesta kao npr. vojska, policija i sl.³⁶

²⁹ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 368.

³⁰ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljaju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 173.

³¹ VSRH, Rev-240/98 od 26.1.2000.

³² VSRH, Rev-1364/95 od 13.10.1998.

³³ VSRH, Rev-2289/97 od 25.2.1998.

³⁴ VSRH, Rev-1963/95 od 11.2.1999.

³⁵ VSRH, Rev-2299/97 od 23.11.2000.

³⁶ Učur, Marinko *et. al.* Veliki komentar zakona o radu. *Op.cit.*, str. 951.

3.1.2. Krivnja radnika

Iz već spomenute odredbe ZR-a koji navodi: „Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.“, izvodimo da je jedna od pretpostavka odgovornosti radnika počinjenje štete namjerno ili zbog krajnje nepažnje.³⁷ Pojam krivnje određen je odredbom općeg građanskog prava u čl. 1049. ZOO-a koji određuje da krivnja postoji kada se šteta prouzroči namjerno ili nepažnjom, dok se sadržaj pojmova namjere i nepažnje dalje razrađuju kroz pravnu teoriju i sudsku praksu.³⁸ Namjera ili *dolus* smatra se najtežim oblikom krivnje te se određuje subjektivno, odnosno smatra se da je počinitelj (u ovom slučaju radnik) postupao s namjerom ako je bio svjestan da će svojim radnjama počiniti štetu tj. kad želi uzrok i posljedicu, odnosno ako je imao znanje i volju za takvim postupanjem.³⁹ Nadalje pravna teorija namjeru razgrađuje na dva stupanja od kojeg je viši stupanj situacija kada štetnik želi nastupanje štete (*dolus directus*) te blaži oblik kada kod štetnika postoji svijest o mogućnosti nastupanja štetnih posljedica te pristaje na njihovo nastupanje (*dolus eventualis*).⁴⁰

S druge strane nepažnja, odnosno *culpa* se u teoriji najčešće dijeli na dva stupnja. *Culpa lata* je krajnja nepažnja ili teži oblik krivnje čiji uvjeti su zadovoljeni ako radnik uzrokuje štetu tako što nije upotrijebio pažnju kakvu bi upotrijebio čovjek prosječnih sposobnosti, odnosno prosječno pažljivi radnik. Dakle, radi se o nerazumnom ponašanju koje je u praksi i teoriji često izjednačeno s namjerom (*culpa lata dolo proxima*).⁴¹ Tako je u praksi kao primjer krajnje nepažnje ocijenjen propust bankarskog službenika koji nije valjano provjerio identitet osobe kojoj je isplatio štedni ulog⁴² ili u slučaju kada je vozač vozio velikom brzinom po klizavom i vlažnom putu.⁴³

Culpa levis ili običnom nepažnjom se smatra situacija u kojoj radnik nije primijenio viši stupanj pažnje u svojim postupcima, odnosno ako nije upotrijebio pažnju dobrog stručnjaka ili gospodarstvenika. U ovoj situaciji radnika se uspoređuje s apstraktnom osobom sličnih

³⁷ Čl. 107. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

³⁸ Crnić, I. Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljaju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 173.

³⁹ Bejaković, Predrag; Tamara, Crnić; Cvitanović, Irena; Gotovac, Viktor; Horvatić, Lidija; Kasunić Peris, Marina; Milković, Darko; Tadić, Ilija; Vinković Mario; Žic, Inga. Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Zagreb: TIM press, 2014., str. 225.

⁴⁰ Crnić, I. Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljaju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 173.

⁴¹ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 369.

⁴² VSRH, Rev-1204/88 od 13.12. 1988.

⁴³ VSRH, Rev-1762/80 od 27.1.1981.

svojstava (*culpa levis in abstracto*), premda se u nekim slučajevima ponašanje štetnika može ocijeniti i kao *culpa levis in concreto* ako nije upotrijebio ni onu pažnju koju primjenjuje u vlastitim stvarima, odnosno pažnju dobrog gospodarstvenika ili stručnjaka. (*diligentia quam in suis rebus*).⁴⁴

Razlikovanje gore navedenih pojmova je izuzetno važno budući da prema ZR-u radnik ne odgovara za običnu nepažnju. Slijedom navedenog, zbog razlikovanja između presumirane i dokazane krivnje, radnik odgovara prema kriteriju dokazane krivnje, odnosno na poslodavcu je teret dokazivanja da mu je radnik prouzročio štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom pošto se ti oblici krivnje moraju dokazivati (isto je i u posebnim propisima čl. 116. st. 1. ZDS i čl. 88. ZSOSRH).⁴⁵ Valja spomenuti da sud u svakom konkretnom slučaju ne utvrđuje je li radnik postupao namjerno ili krajnjom nepažnjom, s obzirom na to da odgovara jednako i u jednom i u drugom slučaju.⁴⁶

U slučaju da bi radnik odgovarao i za običnu nepažnju, teret dokaza bio bi na radniku, odnosno radnik bi se našao u težoj situaciji. S obzirom na navedeno u težem pravnom položaju se nalaze osobe koje nisu u radnom odnosu pošto se na njih ne odnosi spomenuta odredba čl. 107. ZR-a (npr. osobe koje imaju ugovor o djelu). Te osobe odgovaraju prema općim propisima ZOO-a, odnosno odgovaraju i za običnu nepažnju, čime se dovode u teži položaj pošto je na njima da dokažu naručitelju da je šteta nastala bez njihove krivnje. U takvim situacijama, ako osoba dokaže da nastala šteta nije posljedica obične nepažnje, naručitelju je i dalje teret dokazivanja da je šteta nastala kao posljedica namjere ili krajnje nepažnje.⁴⁷

3.1.3. Šteta nastala poslodavcu

Radnik će odgovarati poslodavcu samo u slučaju ako je šteta zaista nastala poslodavcu. Pod štetom smatra se promjena postojećeg stanja na gore. ZOO razlikuje više oblika štete koji se u nekim slučajevima mogu i kumulirati. Prema čl. 1046. razlikujemo običnu štetu ili umanjenje nečije imovine, izmaklu korist ili sprječavanje njezina povećanja i povredu prava osobnosti.⁴⁸ Pojam prava osobnosti određen je ZOO-om koji nabroja primjere prava i sloboda koje mogu

⁴⁴ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 369.

⁴⁵ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljaju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 174.

⁴⁶ VSRH, Rev-268/05 od 19.10.2005.

⁴⁷ Crnić Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljaju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 174.

⁴⁸ Bilić Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 370.

biti predmet povrede, a ne taksativno.⁴⁹ S obzirom na navedeno, svaka povreda prava osobnosti, da bi imala za posljedicu pravo oštećenika na popravljjanje takve štete (posebice kad je riječ o isplati pravične novčane naknade), mora ispunjavati pretpostavke iz čl 1099.-1102. ZOO-a.⁵⁰

Valja istaknuti da je ZOO-om izjednačeno pravo na naknadu neimovinske štete između fizičkih i pravnih osoba te poslodavac kao pravna osoba je također ovlaštena tražiti naknadu za taj oblik štete u smislu novčane i nenovčane naknade. Primjerice, pravnim osobama je čl. 19. st. 3. ZOO-a jamčeno pravo na čast, ugled, dobar glas, poslovnu tajnu i druga prava.⁵¹ Tako je, primjerice, u sudskoj odluci odlučeno da je višestrukim iznošenjem u jednim novinama krajnje negativnih ocjena na račun poslovanja i gospodarenja sredstvima poslodavaca te kvalifikacije kao što su manipulacije i malverzacije u poslovanju i prešućivanju kriminala od strane uprave i menadžmenta, očigledno nanesena šteta ugledu poslodavca, jer poslodavac čije rukovodeće strane toleriraju i potiču kriminalne aktivnosti zaista ne može biti ugledan i uživati povjerenje u poslovnom svijetu.⁵²

3.2. Odgovornost više radnika za štetu

Osim pretpostavka za odgovornost, čl. 107. ZR-a rješava situacije u kojima je nastala šteta počinjena od strane više radnika. Naime, ako više radnika prouzroči štetu poslodavcu, svaki odgovara za onaj dio štete koji je prouzročio.⁵³ U tom slučaju, ako je moguće individualizirati koju štetu je radnik učinio, potrebno je utvrditi stvarni doprinos svakog radnika da bi ga se obvezalo na naknadu samo tog djela štete koji je on zapravo i počinio, odnosno u omjeru doprinosa, što je zapravo iznimka općeg pravila obveznog prava iz čl. 1107. ZOO-a, koji određuje da ako više osoba odgovara za štetu, svi sudionici odgovaraju solidarno.⁵⁴

U praksi se javljaju situacije kada nije moguće individualizirati štetu svakog pojedinog radnika, pa ZR takve situacije rješava postavljajući predmnjevu (presumpciju-„smatra se“) da

⁴⁹ Čl. 19. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).

⁵⁰ Crnić Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljjanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 175.

⁵¹ Bejaković, Predrag *et. al.* Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 226.

⁵² VSRH, Revr-215/04 od 24.5.2005.

⁵³ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

⁵⁴ Bejaković, Predrag *et. al.* Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str 227.

je doprinos svih radnika u jednakim dijelovima, slijedom čega oni odgovaraju i naknađuju štetu također u jednakim dijelovima.⁵⁵

U situacijama kada dva ili više radnika prouzroče štetu, a ne može se s potpunom sigurnošću utvrditi koliki je udio svakog pojedinog radnika (naravno iz krajnje nepažnje ili namjerno), oni će odgovarati za počinjenu štetu u jednakim dijelovima. Ako se može utvrditi udio počinjene štete od jednog radnika, dok se ne može utvrditi udio za ostale radnike, on će samostalno odgovarati za svoj dio, dok će ostali odgovarati u jednakim dijelovima. Na kraju, ako se u slučaju kada više radnika počinji štetu, premda djelomično može utvrditi stvarni doprinos jednog radnika, on će odgovarati za taj dio individualno, dok će za preostali dio odgovarati u jednakim dijelovima zajedno s ostalim radnicima, pri čemu se radi o zajedničkoj, ali ne solidarnoj odgovornosti radnika.⁵⁶

3.3. Posebno o solidarnoj odgovornosti

Opći propisi obveznog prava propisuju solidarnu odgovornost u slučaju kada više osoba prouzroči štetu.⁵⁷ U tom slučaju svaki štetnik odgovara vjerovniku za cijelu obvezu, slijedom čega oštećenik može zahtijevati naknadu štete od bilo kojeg štetnika. U slučaju kada jedan od solidarnih štetnika ispunji obvezu u cijelosti, ona prestaje za sve. U tim situacijama za vjerovnika nije relevantan udio pojedinog štetnika u počinjenoj šteti, a radnik koji je isplatio naknadu u cijelosti ima prema ostalim štetnicima regresni zahtjev kojim može zahtijevati da mu naknade ono što je platio u njihovo ime.⁵⁸ Na sudu je da odredi koliki je iznos duga pojedinog štetnika, s obzirom na težinu krivnje svakog od solidarnih štetnika i težinu nastalih posljedica poslodavcu zbog njegovog postupanja ili propuštanja.⁵⁹

ZR predviđa solidarnu odgovornost u slučaju kada više radnika uzrokuje štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom.⁶⁰ Time je ZR omogućio poslodavcu izbor hoće li potraživati naknadu štete od pojedinog radnika ili od svih radnika koji poslodavcu uzrokuju štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom. Međutim, valja napomenuti da ZR ovakvom odredbom sužuje

⁵⁵ Crnić, Ivica. *Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljaju štete s napomenama i propisima. Op.cit.*, str. 175.

⁵⁶ Ruždjak, Marijan *Zakon o radu, 2. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, komentar, sudska praksa, primjeri ugovora o radu i općih akata*. Zagreb: Poslovni zbornik, 2005., str. 284.

⁵⁷ Čl. 1107. *Zakon o obveznim odnosima* (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).

⁵⁸ Bejaković, Predrag *et. al. Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Op.cit.*, str. 227.

⁵⁹ Bilić, Adrijana. *Radno pravo. Op.cit.*, str. 371.

⁶⁰ Čl. 107. st. 4. *Zakon o radu* (NN 93/14, 127/17, 98/19).

opća pravila iz ZOO-a o solidarnoj odgovornosti i na taj način slabi položaj poslodavca, s obzirom na to da u situaciji kad više radnika počini štetu poslodavcu kaznenim djelom iz nehaja njihova će se odgovornost utvrđivati na jednake dijelove, čime će se poslodavac moći namiriti od svakog štetnika posebno za svoj dio obveze.⁶¹

Pretpostavke solidarne odgovornosti može utvrđivati i parnični sud, međutim sud je u tim situacijama ograničen Zakonom o parničnom postupku te utvrđuje odgovornost kao prejudicijelno pitanje. U situacijama kada je kazneni sud već ranije donio osuđujuću presudu koja je postala pravomoćna, parnični sud je vezan takvom odlukom u pogledu postojanja kaznenog djela i kaznene odgovornosti počinitelja.⁶²

3.4. Obujam naknade štete

Već je spomenuto da ZR izričito ne propisuje koje je oblike štete i u kojem obujmu radnik obvezan popraviti poslodavcu nakon počinjene štete. S obzirom na to da u ZR-u nije propisana bilo kakva granica prema kojoj bi radnik bio ograničen naknaditi štetu poslodavcu u pogledu samo nekih određenih oblika štete i/ili u ograničenom opsegu, izvodi se zaključak da je radnik obvezan popraviti svu nastalu štetu, odnosno onaj iznos koji je potreban da se poslodavčeva situacija dovede u ono stanje u kojem bi se nalazio da šteta nije počinjena.⁶³

Opravdanje takvog tumačenja leži i u odredbi čl. 111. st. 1. ZR-a kojim je izričito propisana primjena općih propisa obveznog prava u slučaju kad je poslodavac odgovoran naknaditi štetu radniku. Jednako tako, *arg. a contrario* to vrijedi i za situacije kad je na radniku odgovornost za štetu.⁶⁴

Valja napomenuti da u situacijama kada je odgovornost već utvrđena te je poznat sam obujam štete koju je radnik dužan naknaditi poslodavcu, poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika ustegnuti njegovu plaću radi namirenja dugovanja.⁶⁵ Takvo stajalište izvodi se iz ZR-a

⁶¹ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 176.

⁶² Ruždjak, Marijan. Zakon o radu. *Op.cit.*, str. 285.

⁶³ Crnić Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 177.

⁶⁴ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 177.

⁶⁵ Bejaković, Predrag *et. al.* Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 227.

u čl. 96. st. 1., u kojem je propisana generalna zabrana ustegnuća plaće ili djela plaće radnika od strane poslodavca bez suglasnosti, ali je i utabano sudskom praksom.⁶⁶

3.5. Unaprijed određeni iznos naknade štete

Unaprijed određeni iznos naknade štete je institut koji omogućuje poslodavcu da u nekim situacijama, u kojima bi utvrđivanje štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, unaprijed predvidi iznos koji će štetnik podmiriti za specifične štetne radnje. Ovom odredbom zakonodavac je dao mogućnost poslodavcu da kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu unaprijed predvidi štetne radnje koje se eventualno mogu dogoditi pa tako i iznos naknada tih šteta.⁶⁷ Radi se o pretpostavljenim štetama (*apstraktna*) koje radnik počinji, odnosno propusti radnju opisanu kao štetnu. Nastupom takvih štetnih događaja nije potrebno dokazivati štetu, odnosno radnik ne odgovara po osnovi pravila o odgovornosti radnika za štetu, već su dovoljne činjenice da je radnik počinio ili propustio učiniti radnju opisanu kao štetu, uz daljnji uvjet da je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.⁶⁸

Slijedom navedenog, razvidno je da poslodavac mora unaprijed predvidjeti takve radnje ili propuste u spomenutim pravnim aktima, u suprotnom ne postoji mogućnost obvezivanja radnika na naknadu unaprijed predviđenog iznosa štete. Koje radnje će poslodavac predvidjeti ostaje njemu na izbor, a ovisi i o vrsti djelatnosti koju obavlja. Primjerice, poslodavac može predvidjeti kao štetnu radnju pojedinačna kraća zakašnjenja na rad ili prijevremeni odlazak s posla, pušenje na mjestima na kojima nije dozvoljeno, konzumiranje alkohola ili droge tijekom radnog vremena i slično. Opis takvih radnji ovisi o potrebama i specifičnostima poslovne djelatnosti koju svaki pojedini poslodavac obavlja.

U situacijama kada radnik odbije dobrovoljno podmiriti unaprijed predviđenu štetu, poslodavcu preostaje ostvarivanje naknade preko suda, međutim, nije realno da će poslodavci u takvim situacijama primjenjivati taj institut. U praksi, pravni institut kojim poslodavac na taj način potražuje određeni iznos naknade štete imao bi veći učinak ako bi zakonom bilo propisano

⁶⁶ VSRH, Rev-2322/98 od 13. 3. 2002.

⁶⁷ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 371.

⁶⁸ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 179.

da je takva odluka poslodavca ovršna isprava. No, takva opcija nije propisana niti ZR-om niti propisima GP-a.⁶⁹

Kada je šteta koju je poslodavac pretrpio veća od predviđenog iznosa koji poslodavac određuje kolektivnim ugovorom ili pravilnikom, on može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene štete na način kako je to predviđeno ZR-om te se u takvim situacijama za postupak utvrđivanja naknade štete i pitanja odgovornosti primjenjuje čl. 107.⁷⁰ Valja nadodati da ni prilikom korištenja navedenog instituta poslodavac ne smije ustegnuti dugovani iznos s plaće radnika niti prebijati bez radnikove suglasnosti, pri čemu ta suglasnost mora uslijediti naknadno i nikad se ne može dati unaprijed za buduća eventualna ustegnuća.⁷¹

Od navedenog postoji iznimka utvrđena presudom suda, kojom je određeno da poslodavac i radnik mogu ugovorom o radu unaprijed predvidjeti iznos naknade štete nastalu poslodavcu u situaciji kada radnik ne odradi otkazni rok predviđen zakonom, a pod uvjetom da je radnik otkazao ugovor o radu. U toj situaciji poslodavcu pripada unaprijed predviđena naknada štete bez obzira na to je li ona predviđena pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom.⁷²

3.6. Regresna odgovornost radnika prema poslodavcu

Poslodavac odgovara za štetu trećoj osobi koju radnik na radu ili u vezi s radom prouzroči trećoj osobi, osim ako dokaže da je radnik u konkretnoj situaciji postupio kako je trebao.⁷³ Međutim, zakonodavac je regulirao situacije u kojima radnik odgovara za štetu počinjenu trećim osobama na radu ili u vezi s radom te predviđa regresnu odgovornost prema poslodavcu na način da je propisao: *„Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.“*⁷⁴ Iz te odredbe slijedi da je za regresnu odgovornost radnika potrebno kumulativno ispuniti tri uvjeta: radnik mora štetu prouzročiti trećoj osobi, štetu mora prouzročiti radnik na radu ili u vezi s radom i to namjerom

⁶⁹ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljaju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 179.

⁷⁰ Crnić, Ivica. Zakon o obveznim odnosima. *Op.cit.*, str. 123.

⁷¹ Ućur, Marinko *et. al.* Veliki komentar zakona o radu. *Op.cit.*, str. 953.

⁷² ŽS u Bjelovaru, GŽ-4071/2013-2 od 13.7.2014.

⁷³ Ućur, Marinko *et. al.* Veliki komentar zakona o radu. *Op.cit.*, str. 954.

⁷⁴ Čl. 109. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

ili krajnjom nepažnjom te da je poslodavac trećoj osobi (oštećenoj) naknadio štetu. Slijedom čega je radnik obavezan naknaditi štetu koju je prouzročio trećoj osobi na radu namjerno ili krajnjom nepažnjom poslodavcu, a koju je poslodavac već isplatio trećim osobama.⁷⁵

Takva obveza nastaje od dana kada je poslodavac iznos štete stvarno isplatio trećim osobama te s obzirom na to on može od istog dana potraživati i zateznu kamatu na isplaćenu glavnici, kao i troškove postupka vođenog između poslodavca i trećih. S time u svezi, sukladno čl. 1061. ZOO-a, zastara prava poslodavca da zahtijeva od zaposlenika naknadu troškova popravljjanja štete nastupa u roku od šest mjeseci od dana kad je šteta popravljena.⁷⁶

Trećim osobama valjalo bi smatrati svaku osobu koja nije radnik koji je prouzročio štetu ili poslodavac (pravna ili fizička osoba) s kojim je spomenuti radnik u radnom odnosu. S obzirom na to, drugi radnik koji je u radnom odnosu s istim poslodavcem također se smatra trećom osobom ako je oštećen u štetnom zbivanju, pa tako i druge osobe koje stupaju u kontakt za vrijeme rada, kao npr. suradnici, stranke etc.⁷⁷ Valja napomenuti da sukladno ZOO -u, pravne osobe odgovaraju za štetu koju njihovo tijelo prouzroči trećim osobama u obavljanju ili u vezi s obavljanjem svojih funkcija, te imaju pravo regresa od osobe koja je štetu skrivila namjerno ili krajnjom nepažnjom.⁷⁸

U praksi se vrlo često događa da treće osobe-oštećenici postavljaju zahtjev za naknadu štete izravno poslodavcu čiji je radnik prouzročio štetu ili tužbom protiv poslodavca u parničnom postupku. Imajući u vidu da sudska nagodba, izvansudska nagodba ili odluka parničnog suda između treće osobe i poslodavca ne obvezuje radnika, radnik može u parničnom postupku imati ulogu umješača, te na taj način i isticati prigovore protiv opravdanosti regresne obveze. Na taj način on može isticati prigovore isključive odgovornosti oštećenika ili doprinosa oštećenika nastanku štete, višu silu, da šteta nije nastala u isplaćenom iznosu, zastaru i dr. Samo uplitanje radnika mogu potaknuti poslodavac ili oštećenik-treća osoba, prilikom čega dolazi do intervencijskog učinka ili efekta⁷⁹ pravomoćne presude, ako radnik prihvati poziv. Do

⁷⁵ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 371.-372.

⁷⁶ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljjanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 180-181.

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ Čl. 1061. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).

⁷⁹ Intervencijski učinak ili efekt je: „Specifični procesni učinak pravomoćne sudske odluke u građanskom postupku koji se sastoji u tome što treći, koji nije bio stranka u parnici, ne može poricati ni činjeničnu ni pravnu ocjenu stvari u toj odluci pri uređivanju svojih odnosa sa strankom iz te parnice, a odnosi se na obične umješače, na treće koji su obaviješteni o parnici i imenovane prethodnike. To je učinak pravomoćne presude na štetu umješača, a u korist stranke kojoj se pridružio, koji se očituje u tome što će sud u budućoj parnici između umješača i stranke kojoj se pridružio biti vezan ne samo za izreku odluke već i za činjenična i pravna utvrđenja.“, u: Vidaković, Marta; Mukić. Opći pravni rječnik, II. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb: Narodne Novine, 2015., str. 385.

intervencijskog učinka dolazi ako je radniku bilo omogućeno u parnici poduzimati sve radnje kojima bi mogao utjecati na pozitivan ishod parnice poslodavca i ako je poslodavac lojalno vodio parnicu.⁸⁰

3.7. Smanjenje ili oslobođenje radnika od obveze naknade štete

Mogućnost da se radnika u nekim konkretnim situacijama oslobodi obveze naknade štete, odnosno da se smanji iznos naknade štete, predviđena je ZR-om, ali takva olakotna okolnost nije predviđena u samom zakonu, već je stavljena poslodavcu na izbor da je izričito predvidi u kolektivnom ugovoru, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.⁸¹ Institut sniženja naknade štete nije jedinstven samo za radno pravo, već postoji i u ZOO-u.⁸² U odnosu na to, odredba ZR-a iz čl. 110. iznimka je od navedenog čl. 1091. ZOO-a, koji propisuje opće uvjete sniženja naknade štete te na taj način kao *lex specialis* ima prednost u primjeni.⁸³ Međutim, osim kolektivnog ugovora i pravilnika o radu, ne postoji prepreka da se smanjenje ili oslobođenje od štete uredi i ugovorom o radu, s obzirom na prirodu radnog odnosa kao konsenzualnog pravnog posla, čak štoviše takvo uređenje ide u prilog radniku (*in favorem laboratoris*).⁸⁴ Osim sveg navedenog, smatra se da bi poslodavac mogao i bez izričitog propisa osloboditi radnika od naknade djelomično nastale štete ili u cijelosti, samoinicijativno ili na molbu štetnika, međutim, u tim situacijama se radi o „dobroj volji“ poslodavca, a ne unaprijed propisanoj obavezi, te poslodavac mora pripaziti da prilikom oslobođenja od odgovornosti ne diskriminira ni po jednoj osnovi.⁸⁵

Kada u takvim situacijama dolazi do nastanka štete i naknade iste, treba uzeti u obzir da se radi samo o utvrđivanju iznosa štete, a ne cijelom postupku utvrđivanja odgovornosti. Radniku ipak treba omogućiti da osporava visinu same štete, bez obzira na to što se radi o tzv. „paušalnoj šteti“. ⁸⁶ U praksi, situacije u kojima će se unaprijed propisivati oslobođenje od odgovornosti će se javljati kod poslodavaca čija je djelatnost takve naravi da njegovi radnici u okviru redovnog obavljanja radnih obaveza zbog same prirode posla lako dolaze u prilike u

⁸⁰ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljaju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 180-181.

⁸¹ Čl. 110. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

⁸² Čl. 1091. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).

⁸³ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljaju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 182.

⁸⁴ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 372.

⁸⁵ Crnić, Ivica. Zakon o obveznim odnosima. *Op.cit.*, str. 125.

⁸⁶ Ućur, Marinko *et. al.* Veliki komentar zakona o radu. *Op.cit.*, str. 955.

kojima počine štetu (npr. vozači, građevinski radnici i sl.). Na taj način poslodavac olakšava svojim zaposlenicima obavljanje takvih „opasnijih“ djelatnosti, odnosno rasterećuje ih od nastanka nezamjetnih šteta u obavljanju poslova koje bi radnici izbjegavali raditi zbog pomisli da bi šteta mogla nastati te da bi za nju mogli odgovarati.⁸⁷

Pretpostavlja se da će poslodavac u primjeni instituta oslobođenja od naknade štete u kolektivnom ugovoru ili pravilniku o radu određivati uvjet i oblik krivnje, s obzirom na to da je za pretpostaviti da neće osloboditi od odgovornosti za namjeru. Međutim, za očekivati je da će propisati oslobođenje od nepažnje, i to krajnje i obične, odnosno da je šteta posljedica nedovoljne radnikove opreznosti ili ako do štete dođe bez obzira na činjenicu da je radio u skladu s uputama ili pravilima poslodavca.⁸⁸

⁸⁷ Bejaković, Predrag *et. al.* Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str 229.

⁸⁸ *Ibidem.*

4. ODGOVORNOST POSLODAVCA ZA ŠTETU UZROKOVANU RADNIKU

4.1. Općenito

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, ima pravo zahtijevati od poslodavca da mu naknadi nastalu štetu, na način kako je to uređeno ZR-om: „(1) *Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava*“.⁸⁹ U radnim odnosima, radnik i poslodavac su nositelji raznih prava i dužnosti, od kojih je jedna od temeljnih dužnosti poslodavca da štiti život, zdravlje i čudoređe radnika, te je na taj način dužan organizirati rad, odnosno omogućiti zaštitu zdravlja i života radnika u skladu s drugim propisima i naravi posla koji radnik obavlja.⁹⁰ Nadalje, prava svakog radnika garantirana su i zaštićena Ustavom, odnosno on obvezuje svakoga da u sklopu svojih ovlasti i djelatnosti posveti osobitu skrb u zaštiti zdravlja ljudi, prirode i ljudskog okoliša, iz čega se i izvodi spomenuta odredba ZR-a koja obvezuje poslodavca.⁹¹

ZR u idućem stavku iste odredbe nadalje razrađuje odgovornost poslodavca navodeći: „(2) *Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa*“.⁹² U skladu s time, radnik može potraživati naknadu imovinske štete, ali i neimovinske u određenim situacijama. Imovinska, odnosno materijalna šteta najčešće se odnosi na zaradu i druga osobna primanja koja radnik nije ostvario zbog eventualne nezakonite odluke poslodavca o prestanku samog radnog odnosa, udaljenju, rasporedu na drugo radno mjesto, onemogućavanja rada, uskraćivanja godišnjeg odmora ili prekida istog. Zarada, odnosno plaća je osnovno pravo radnika koje on stječe stupanjem u radni odnos, a koju je poslodavac obavezan isplatiti mu nakon obavljenog rada. Stoga u situacijama u kojima poslodavac nezakonitim odlukama onemogućuje radnika da obavlja rad koji je predmet ugovora o radu, mora mu naknaditi štetu. S druge strane, neimovinska (nematerijalna) šteta koja bi mogla nastati radniku mogle bi biti eventualne povrede prava radnika koje je prouzročio poslodavac izazivajući neke ozbiljne psihičke, odnosno emocionalne poremećaje u ravnoteži, u vidu duševnih bolova. Intenzitet i trajanje takvih povreda mora biti određene težine, odnosno dužine, trajanja i jačine da bi opravdao naknadu pravične novčane zadovoljštine. Tipični primjeri takve neimovinske štete se javljaju

⁸⁹ Čl. 111. st. 1 Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

⁹⁰ Čl. 28. st. 1. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

⁹¹ Čl. 70. st. 3. Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).

⁹² Čl. 111. st. 2. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

kod nezakonitog prestanka radnog odnosa te onemogućavanja rada, ali i kod mobinga, šikaniranja, povrede dostojanstva, u slučajevima izravne ili neizravne diskriminacije i sl.⁹³

Valja spomenuti da, iako naslov spomenutog članka ZR-a govori o odgovornosti poslodavca za štetu, sam sadržaj citirane odredbe prvog stavka odnosi se na obvezu poslodavca na naknadu štete radniku zbog povrede prava iz radnog odnosa. Unatoč takvoj nedosljednosti, Ruždjak smatra da iz spomenute odredbe stavka prvog proizlazi da se radi o odgovornosti poslodavca za štetu uzrokovanu ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću, a iz drugog stavka proizlazi da se radi o šteti koja je radniku nastala povredom njegovih prava iz radnog odnosa.⁹⁴

Da bi poslodavac radniku odgovarao za štetu, potrebno je da se ispune pretpostavke predviđene zakonom. Osim već spomenutih pretpostavki koje su potrebne da se ispune kod svake štete, poslodavac odgovara radniku ako je šteta nastala na radu ili u vezi s radom. Nadalje, u odredbi ZR-a navedeno je da poslodavac odgovara prema propisima općeg obveznog prava, što znači da će odgovarati prema kriteriju krivnje i prema kriteriju uzročnosti (objektivna ili kauzalna odgovornost).⁹⁵

4.2. Šteta prouzrokovana na radu ili u vezi s radom

Što se podrazumijeva pod štetom nastalom na radu ili u vezi s radom već je spomenuto, međutim, nije na odmet naglasiti da je to šteta nastala na poslovima koji su ugovorom o radu određeni kao obveza radnika prema poslodavcu, odnosno takvo djelovanje (činjenje ili nečinjenje) radnika koji prelazi opseg poslova i zadataka na koje se obvezao ugovorom, neovisno da li ih obavlja tijekom radnog vremena ili izvan, ali je u funkcionalnoj vezi s radnopravnim položajem radnika. Slijedom navedenog, da bi nastala sama odgovornost poslodavca za štetu koju je radnik pretrpio na radu, mora postojati uzročna veza između činjenice da je radnik zaposlen kod poslodavca, nastale štete i da je šteta nastala na radu ili u vezi s radom, jer u suprotnom poslodavac neće odgovarati.⁹⁶

Arg. a contrario, u situacijama kada radnik pretrpi štetu koja nije nastala na radu i u vezi s radom, ne postoji odgovornost poslodavca da nadoknađuje takvu štetu pa niti

⁹³ Ućur, Marinko *et. al.* Veliki komentar zakona o radu. *Op.cit.*, str. 956.

⁹⁴ Ruždjak, Marijan. Zakon o radu. *Op.cit.*, str. 288.

⁹⁵ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 373.

⁹⁶ *Ibidem*.

odgovornost osiguratelja na temelju ugovora o osiguranju djelatnosti sklopljenog između poslodavca i osiguratelja.⁹⁷ Sam pojam tako prouzročene štete nije definiran zakonom, već se iskristalizirao kroz sudsku praksu, odnosno u pravnoj teoriji. Jedan od najpoznatijih primjera sudske prakse je presuda Visokog suda u kojoj je sud zauzeo stajalište da se ne smatra štetom nastalom na radu ako je nastala na sportskim igrama koje je organizirao poslodavac.⁹⁸ S druge strane, smatra se šteta na radu ili u vezi s radom ako je nastala na sportskim igrama, odnosno aktivnostima koje je poslodavac organizirao u svrhu održavanja tjelesne kondicije koje su neophodne za obavljanje samog posla, odnosno zadataka radnikovog službenog mjesta.⁹⁹

Nadalje, sudska praksa iskristalizirala je i neke dvojbene situacije koje nisu propisima jasno definirane, čime su uklonjene sumnje oko pitanja o tome što se smatra štetom nastalom za vrijeme odmora, odnosno dnevne stanke. Naime, generalno se smatra da je šteta prouzročena na radu ako je nastala za vrijeme dnevne pauze zbog obveze poslodavca da radnicima osigura uvjete bez opasnosti za radnike.¹⁰⁰ Suprotno tome, ne smatra se štetom na radu koju je radnik pretrpio za vrijeme dnevne stanke ako je on koristi na neuobičajen način. Primjerice, tako je VSRH ocijenio da se ne radi o šteti na radu u slučaju u kojem je radnik u stanci za odmor napustio gradilište i otišao provjeriti gdje može kupiti kokoši po sniženim cijenama te na putu nagazio na minu i zadobio ozljede opasne po život.¹⁰¹ U skladu s navedenim, izvodi se zaključak da poslodavac ne odgovara za štetu radniku koju pretrpi na radu, obavljajući poslove za koje nije imao nalog, a koje nisu povezane s obvezama iz ugovora o radu, odnosno da nije ispunjena pretpostavka štete nastale na radu ili u svezi s radom.¹⁰²

4.3. Pretpostavke i kriteriji odgovornosti

Već je spomenuto da se za utvrđivanje odgovornosti za štetu poslodavca, za štetu prouzrokovanu radniku na radu ili u svezi s radom primjenjuju opći propisi obveznog prava. Za nastanak takve odgovornosti potrebno je da se ispune neke od pretpostavka koje su prethodno već spomenute, a koje su nužne da kumulativno budu ispunjene kako bi šteta mogla biti

⁹⁷ VSRH, Rev-3070/99 od 08.11.2001.

⁹⁸ VSRH, Rev-2299/97 od 23. 11. 2000.

⁹⁹ ŽS u Rijeci, GŽ-1761/99 od 22.3.2000.

¹⁰⁰ Učur, Marinko *et. al.* Veliki komentar zakona o radu. *Op.cit.*, str. 950.

¹⁰¹ VSRH, Rev-662/08 od 04.2.2009.

¹⁰² *Ibidem.*

namirena radniku. U skladu s time mora nastati šteta i ona mora biti uzrokovana na radu ili u vezi s radom, mora postojati uzročna veza i na kraju odgovornost poslodavca.¹⁰³

U skladu s pravilima obveznog prava u svezi s čl. 111. ZR-a, poslodavac će za štetu odgovarati prema kriteriju krivnje sukladno čl. 1045. st 1. i 2. u vezi s čl. 1049. ZOO-a ili prema kriteriju objektivne ili kauzalne (uzročne) odgovornosti u skladu s čl. 1045. st .3. i 4. u vezi s čl. 1063. i 1064. ZOO-a.¹⁰⁴ Prije odluke o kojoj vrsti odgovornosti će se raditi, konkretni pravni odnos se podvodi pod jednu ili drugu vrstu. Sagledavajući prema stupnju odgovornosti od najstrožeg prema najblažem krećemo od objektivne odgovornosti bez mogućnosti egzoneracijskih razloga (potpuna odgovornost), preko objektivne odgovornosti s klasičnim ekskulpacijskim razlozima (viša sila, isključiva radnja oštećenika, isključiva radnja treće osobe), prema objektivnoj odgovornosti sa širokim spektrom egzoneracijskih razloga, do subjektivne odgovornosti kod koje se poslodavcu pretpostavlja najblaži oblik krivnje i završava sa subjektivnom odgovornošću kod koje se krivnja dokazuje (krajnja nepažnja i namjera). U praksi u našem pravu, kao i u usporednom, odgovornost na osnovi krivnje je pravilo, dok je objektivna odgovornost iznimka.¹⁰⁵

4.3.1. Subjektivna/kulpozna odgovornost ili odgovornost prema kriteriju krivnje

U situacijama kada poslodavac odgovara po kriteriju krivnje, kao što je već navedeno, odgovara prema načelu presumirane krivnje za razliku od situacije u kojoj radnik odgovara poslodavcu. U takvim slučajevima presumira se najblaži oblik krivnje, odnosno obična nepažnja (*culpa levis*), što dovodi do toga da je na poslodavcu teret dokazivanja da je šteta nastupila bez njegove krivnje. U takvim situacijama, ako poslodavac dokaže da nema krivnje na njegovoj strani za nastanak štete, oslobađa se odgovornosti. U drugim situacijama, kada postoji krajnja nepažnja ili namjera, na radniku je da dokazuje postojanje istih kako bi poslodavac odgovarao.¹⁰⁶

Dolazi se do zaključka da za razliku od odgovornosti radnika za štetu na radu ili u svezi s radom, prilikom čega se kao jedna od pretpostavki odgovornosti traži postojanje krajnje

¹⁰³ Crnić Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 183.

¹⁰⁴ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 188.

¹⁰⁵ Bejaković Predrag *et. al.* Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 230.

¹⁰⁶ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 373.

nepažnje ili namjere, poslodavac temeljem pravila obveznog prava odgovara za štetu po strožim pravilima, odnosno dovoljno je postojanje najblažeg oblika krivnje, *culpe levis*. Poslodavac bi se u skladu s time mogao osloboditi odgovornosti ako dokaže da na njegovoj strani nema krivnje. Ako radnik smatra da mu je šteta prouzročena od strane poslodavca namjerom ili krajnjom nepažnjom, tada on to treba i dokazati, kao što je to i navedeno u čl. 1045. st. ZOO-a: „Tko drugome prouzroči štetu, dužan je naknaditi ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje.“¹⁰⁷

Tako je primjerice sud odlučio da ne postoji odgovornost poslodavca za štetu nastalu radniku kada je do ozljeđivanja radnika došlo upravo zbog radnikovog propusta da odabere pravilan način izvršenja radnje sječenja žice.¹⁰⁸ S druge strane, sud je utvrdio podijeljenu odgovornost za štetu, u situaciji kada je radnik pretrpio štetu na radu jer je poslodavac tolerirao način rada prilikom istovara koji je protivan pravilima o zaštiti na radu, a radnik nije obavljao posao s dužnom pažnjom, unatoč položenom ispitu o zaštiti na radu.¹⁰⁹

4.3.2. Odgovornost po kriteriju uzročnosti

Za odgovornost po kriteriju kauzaliteta, nije nužno postojanje krivnje na strani poslodavca za prouzročenu štetu, već poslodavac odgovara po samoj objektivnoj činjenici da je šteta nastala.¹¹⁰ U situacijama kada poslodavac odgovara po kriteriju kauzaliteta šteta može potjecati od opasne stvari koja je u vlasništvu poslodavca ili opasnih djelatnosti koje poslodavac obavlja, odnosno od stvari ili djelatnosti kod kojih postoji povećana opasnost od nastanka štete za okolinu te će poslodavac odgovarati već samom činjenicom da je zbog određenih radnji ili propusta došlo do štete, neovisno o tome postoji li krivnja na njegovoj strani.¹¹¹

S obzirom na navedeno, valja istaknuti da ZOO propisuje da se za štetu nastalu opasnom stvari, odnosno opasnom djelatnošću smatra da potječe od te stvari ili djelatnosti, naravno osim ako se dokaže da one nisu bile uzrok te štete.¹¹² Poslodavac ne može osloboditi sebe od objektivne odgovornosti kada se konstatira da na njegovoj strani nema činjenja ili propusta koji

¹⁰⁷ Bejaković, Predrag *et. al.* Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str 230.

¹⁰⁸ VSRH, Revr-561/06 od 31.5.2007.

¹⁰⁹ VSRH, Revr-231/06 od 02.10.2007.

¹¹⁰ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 126.

¹¹¹ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str 374.

¹¹² Čl. 1063. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).

su u izravnoj vezi s povredom koju trpi radnik na radu ili u vezi s radom.¹¹³ Slijedom navedenog, ako je poslodavac vlasnik opasne stvari kojom se radnik služi u obavljanju ugovorenog rada, odnosno ako se poslodavac bavi opasnom djelatnošću, a služi se radnicima za obavljanje takvih djelatnosti, prema općim propisima obveznog prava on odgovara radnicima za štetu nastalu u obavljanju takvih djelatnosti, odnosno za štetu koja nastane od opasne stvari.

Općim propisima nisu definirane niti opasna stvar, niti opasna djelatnost, pa definicije tih pojmova treba potražiti u sudskoj praksi i pravnoj teoriji. Imajući na umu već navedeno - da je odgovornost po kriteriju krivnje pravilo, a po kriteriju kauzaliteta iznimka - valja napomenuti da je tako postavljeno područje mogućnosti nastanka iznimke vrlo široko, pogotovo ako se uzme u obzir navedeno nepostojanje zakonom utvrđene definicije opasne stvari i opasne djelatnosti. U praksi i teoriji opasnom stvari smatra se ona pokretna ili nepokretna stvar čija upotreba ili položaj, osobina ili samo postojanje predstavlja povećanu opasnost za nastanak štete za okolinu, pa ih stoga treba nadzirati s povećanom pažnjom. Tako određen pojam je relativno elastičan, odnosno prilagodljiv u smislu da današnje društvo neprestano napreduje, posebno u pogledu razvoja i napretka tehnike i tehnologije. Što znači da on može biti pojmovno jednak, ali sadržajno drugačiji, s obzirom na to da će njegov opseg i sadržaj ovisiti o svim novim konkretnim slučajevima pojava opasnih stvari.¹¹⁴

Tako se pod opasnom stvari u sudskoj praksi smatraju pila za rezanje drva, betonski blokovi postavljeni na cesti, automobil, brodica na motorni pogon, uključena motorna pila, strojni iskop zemljišta u sklopu redovnih poslova na održavanju javnih cesta, poljoprivredni stroj za guljenje kukuruza, divlje životinje, domaće životinje ako pokazuju neka opasna svojstva, ruševine zgrada, odnosno nekretnine u neispravnom stanju, dotrajala stabla i sl.¹¹⁵

Opasnim djelatnostima smatraju se one čovjekove aktivnosti kojima se stvara povećana opasnost nastanka štete za okolinu i ljude. Opasnim djelatnostima se u praksi i teoriji smatraju neke stvari koje prema svojoj prirodi ili načinu na koji se moraju obavljati predstavljaju same po sebi tu opasnost za nastanak štete, dok od nekih drugih djelatnosti ta opasnost nastane samo ako se ne upotrebljava dovoljna pažnja pri obavljanju. Takvim djelatnostima se smatraju u praksi i teoriji ronilačke zadaće, organizacija lova, organizacija vatrometa na događajima, lomljenje i sječa granja, rad u rudniku, rad na visini, rad na platformi utovarivača, dok su djelatnosti za koje je potrebna povećana pozornost primjerice neke ugostiteljske djelatnosti u

¹¹³ Bejaković, Predrag *et. al.* Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str. 231.

¹¹⁴ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str 374.

¹¹⁵ *Ibidem.*

određenim situacijama, organizacija sportskih događaja bez postavljanja zaštite za publiku i sl.¹¹⁶

Zakonodavac je kvalificirao neke od opasnih stvari, odnosno opasnih djelatnosti te je zakonom utvrdio objektivnu odgovornost imatelja, odnosno vršitelja. ZOO definira motorno vozilo u pogonu kao opasnu stvar te nadalje, opasnom stvari smatra i proizvod s nedostatkom kod kojeg postoji opasnost nastanka štete za osobe ili imovinu.¹¹⁷ Osim navedenog, ZOO kvalificira organiziranje priredbi i druga slična okupljanja većeg broja ljudi kao opasnu djelatnost za koju se odgovara po kriteriju uzročnosti.¹¹⁸ Nadalje, u drugim zakonima su također kvalificirane neke djelatnosti, odnosno stvari kao opasne, kao npr. Zakonom o odgovornosti za nuklearnu štetu prema kojem korisnici nuklearnih uređaja odgovaraju objektivno te Zakonom o zaštiti okoliša kojim su kao opasne djelatnosti određene one kod kojih postoji rizik za okoliš i ljudsko zdravlje.¹¹⁹

4.4. Egzoneracijski razlozi

Egzoneracijski razlozi, odnosno razlozi za isključenje odgovornosti predstavljaju smetnje za konstituiranje odgovornosti poslodavca, odnosno poslodavac se oslobađa odgovornosti za štetu ako dokaže da je prilikom štete postojao jedan od egzoneracijskih razloga u potpunosti, odnosno djelomično. Takvi razlozi razlikuju se s obzirom na kriterij odgovornosti po kojem se odgovara.

120

Kada je osnova odgovornosti krivnja, poslodavac se oslobađa takve odgovornosti u situacijama kada dokaže da je šteta nastala nužnom obranom, uzrokovana stanjem nužde, prilikom dopuštene samopomoći ili u situacijama kada postoji pristanak oštećenog.¹²¹

U situacijama kada poslodavac odgovara po kriteriju uzročnosti, odnosno kada nadoknađuje štetu radniku temeljem objektivne odgovornosti, poslodavac se može ekskulpirati u situacijama kada dokaže da opasna stvar u njegovom vlasništvu, odnosno opasna djelatnost kojom se bavi nisu bile uzrok nastanka štete, već sam uzrok leži u nekim drugim okolnostima. Takve okolnosti koje oslobađaju poslodavca od odgovornosti, a koje mogu utjecati na nastanak

¹¹⁶ *Ibidem*.

¹¹⁷ Čl. 1069., čl. 1073. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).

¹¹⁸ Čl. 1081. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).

¹¹⁹ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 375.

¹²⁰ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 375.

¹²¹ Ućur, Marinko *et. al.* Veliki komentar zakona o radu. *Op.cit.*, str. 957.

štete, su navedene u obveznom pravu tj. u čl. 1067. ZOO-a. Spomenuti zakon određuje višu silu kao jedan od egzoneracijskih razloga, odnosno neki nepredvidivi uzrok koji se nalazio izvan stvari, a koji se nije mogao spriječiti, izbjeći ni otkloniti.¹²²

Nadalje, kao drugi egzoneracijski razlog zakon navodi radnju samog oštećenika, a koju vlasnik opasne stvari nije mogao predvidjeti i čije posljedice nije mogao niti izbjeći niti otkloniti. U takvim situacijama moguće je da radnik svojom radnjom samo djelomično uzrokuje nastalu štetu, pa se u takvim situacijama poslodavac može samo djelomično i ekskulpirati.¹²³ Tako je primjerice kroz sudsku praksu utvrđeno da poslodavac ne odgovara za radnju radnika kada je radeći zidarske poslove doživio ozljedu na radu na način da se provlačio kroz otvor između dasaka kojima je bio ograđen cirkular drugog radnika i pritom uključio cirkular i teško ozlijedio ruku.¹²⁴

Kao posljednji od egzoneracijskih razloga vlasnika opasne stvari ili poslodavca koji se bavi opasnom djelatnošću navodi se radnja treće osobe. To su situacije u kojima treće osobe svojim radnjama ili propuštanjem prouzroče štetu radniku. Da bi se poslodavac oslobodio u takvim situacijama krivnje, on mora dokazati da radnju trećeg nije mogao predvidjeti, odnosno posljedicu ukloniti ili izbjeći. Kada treća osoba djelomično prouzroči štetu radniku svojim postupcima, tada poslodavac i treća osoba solidarno odgovaraju oštećenom za tako nastalu štetu, međutim treći odgovara razmjerno počinjenom udjelu u šteti. Treća osoba nije definirana zakonima ni drugim propisima, pa se trećom osobom smatra bilo tko osim oštećenika, vlasnika opasne stvari, osobe koja protupravno oduzme opasnu stvar vlasniku, osobe kojoj je vlasnik povjerio na čuvanje opasnu stvar kao ni osoba kojom se vlasnik poslužio pri upotrebi stvari.¹²⁵

Ovdje valja spomenuti da je sudska praksa utvrdila mišljenje po kojem se poslodavac neće osloboditi odgovornosti po kriteriju kauze dokazujući da je štetnu radnju prouzročila treća osoba ako se radi o trećim osobama s kojima radnik u obavljanju djelatnosti koje su predmet ugovora o radu redovno dolazi u doticaj tijekom obavljanja takvih poslova svog radnog mjesta jer takva okolnost spada u rizik posla. To su primjerice ponašanje pacijenta u zdravstvenoj ustanovi kojim je nastala šteta zdravstvenom djelatniku, zatim ponašanje kupca u trgovini ako

¹²² Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 193

¹²³ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 375.

¹²⁴ ŽS u Sisku, GŽ-1247/99 od 20.3.2000.

¹²⁵ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 193.

je rezultat takvog ponašanja nastanak štete radniku, ponašanje gosta u ugostiteljskom objektu kojim je povrijeđen djelatnik tog objekta i sl.¹²⁶

4.5. Naknada štete uz poseban osvrt na Zakon o zaštiti na radu

ZZR propisuje odgovornost poslodavca za štetu koja je nastala radniku u obliku ozljede na radu i profesionalne bolesti koje je radnik pretrpio prilikom obavljanja poslova za poslodavca te se smatra da tako nastale štete potječu od rada i da poslodavac za takve štete odgovara po načelu objektivne odgovornosti.¹²⁷ Nadalje, u drugom stavku zakonodavac određuje egzoneracijske razloge, koji oslobađaju poslodavca od naknađivanja štete, odnosno umanjuju odgovornost ako je šteta nastala zbog više sile, namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili treće osobe, na koje poslodavac nije mogao utjecati niti je mogao izbjeći njihove posljedice, unatoč provedenoj zaštiti na radu.¹²⁸ Ovako postavljeni stavak na prvi pogled izjednačuje odgovornost s odredbama ZOO-a, međutim, ovom odredbom je otežan položaj poslodavaca. Ovako formuliranom odredbom ugrađena je presumpcija kojom se smatra da je ozljeda na radu ili profesionalna bolest koju je radnik pretrpio obavljajući poslove za poslodavca posljedica rada, odnosno potječe od rada. Time je olakšan položaj radnika u smislu da će u postupku poslodavac morati dokazivati da postoje eksculpacijski razlozi, odnosno okolnosti iz čl 25. st. 2. ZZR-a koji ga oslobađaju odgovornosti.¹²⁹

Do sad je poslodavac dokazivao egzoneracijske razloge samo kada se radilo o opasnoj stvari, odnosno opasnoj djelatnosti, dok se sada ta odredba odnosi na sve ozljede koje radnik pretrpi obavljajući posao. Primjerice, ako se radnik spotakne o kabel koji spaja računalo te padne i ozljedi se. Ovdje se ne radi o opasnoj stvari niti opasnoj djelatnosti, ali se poslodavac oslobađa jedino ako dokaže postojanje uvjeta iz navedenog članka. Samim time, novim ZZR-om je teret dokazivanja u potpunosti prebačen na poslodavca, a u same egzoneracijske razloge oslobođenja poslodavca od objektivne odgovornosti spadaju samo teži oblici krivnje radnika (*dolus i culpa lata*), a ne i *culpa levissima* čime je u sudskim postupcima položaj poslodavca znatno otežan.¹³⁰

¹²⁶ VSRH, Revr-99/03 od 30.4.2003.

¹²⁷ Čl. 25. st. 1. Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18).

¹²⁸ Čl. 25. st. 2. Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18).

¹²⁹ Bejaković, Predrag *et. al.* Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. *Op.cit.*, str 231.

¹³⁰ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 377.

4.6. Oblici i opseg naknade štete te postupak

ZR ne uređuje koje sve oblike štete i u kojem opsegu je poslodavac dužan naknaditi radniku, odnosno popraviti u situacijama kada nastane šteta radniku. Nadalje, nije ni propisano ograničenje odgovornosti radnika prema kojima bi poslodavac bio dužan naknaditi radniku samo neke vrste štete ili u ograničenom opsegu, stoga se izvodi zaključak da je poslodavac dužan naknaditi svu štetu koja je nastala sukladno čl. 1090., a u svezi s čl. 1046. ZOO-a.¹³¹ Temelj takvog stajališta je odredba čl. 111. st. ZR-a koja izričito propisuje primjenu općih propisa obveznog prava u slučaju da/ako poslodavac nadoknađuje štetu radniku.¹³² U skladu s tim, zaključuje se da je poslodavac dužan radniku nadoknaditi i svu pretrpljenu štetu što se tiče oblika štete, dakle običnu štetu, izmaklu korist i neimovinsku štetu.

Što se tiče rokova, prilikom potraživanja naknade štete, na radnika se ne odnose rokovima vezani za zaštitu prava radnika, već se na takve situacije primjenjuju rokovi utvrđeni ZOO-om. Slijedom navedenog, radniku pripada za potraživanje subjektivni rok od tri godine od trenutka kada je saznao za pretrpljenu štetu i osobu koja je počinila tu štetu, do objektivnog roka od pet godina koji počinje teći od trenutka nastanka štete.¹³³

Radnik potražuje naknadu štete koju je pretrpio na radu ili u svezi s radom od poslodavca na općinskom sudu koji je nadležan za poslove rada. U takvom postupku, kao što je već spomenuto, pretpostavlja se da je šteta nastala na radu ili u vezi s radom, a radnik dokazuje postojanje štete i njezinu visinu. S druge strane, poslodavac se oslobađa objektivne odgovornosti dokazivanjem postojanja ekskulpacijskih razloga.¹³⁴

¹³¹ Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljanju štete s napomenama i propisima. *Op.cit.*, str. 200.

¹³² Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

¹³³ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 376.

¹³⁴ *Ibidem.* str. 378.

5. ODGOVORNOST POSLODAVCA ZA ŠTETU TREĆIMA KOJU POČINI RADNIK

Ova vrsta odgovornosti je predviđena ZOO-om u već spomenutim čl. 1061. i 1062. Tim odredbama se uvelike ojačava položaj oštećenika zato što je propisano da ako radnik prouzroči štetu na radu ili u vezi s radom trećoj osobi, za takvu štetu odgovara poslodavac. Slijedom navedenog, oštećenik može potraživati naknadu štete od poslodavca koji je financijski jači od samog radnika te ima veće vjerojatnosti da će mu šteta time biti i stvarno naknađena.¹³⁵

U skladu s tim, zakon nigdje ne navodi da oštećenik ne može potraživati naknadu od radnika. Poslodavac je primarno odgovoran, ali je moguće postaviti zahtjev i samom radniku koji je prouzročio štetu. To će biti moguće samo ako taj radnik prouzroči predmetnu štetu doložno, neovisno o stupnju namjere. U tim situacijama oštećenik može uputiti zahtjev za naknadu ili poslodavcu ili radniku ili objema solidarno.

U situacijama kada je zahtjev upućen solidarno ili samo poslodavcu, a radnik je prouzročio štetu namjerno ili krajnjom nepažnjom, te poslodavac i isplatio naknadu oštećeniku, poslodavac će u takvim situacijama imati pravo regresa od radnika u roku od šest mjeseci od dana popravljivanja štete, na način kao što je već opisano u poglavlju o pravu na regres.¹³⁶

U situacijama kada je treća osoba tuži poslodavca te je u tijeku parnica između njih, radnika mogu, temeljem odredbe čl. 211. Zakona o parničnom postupku, obavijestiti o otpočetoj parnici poslodavac ili treći kako bi on mogao štiti svoje interese u navedenoj parnici.¹³⁷ Kada se prihvati takvo miješanje od strane suda, radnik dobiva ulogu umješača i dolazi do intervencijskog efekta te u tom slučaju radnik gubi pravo iznositi prigovore a koje je propustio iznijeti u prethodnoj u eventualnoj (regresnoj) parnici.¹³⁸

¹³⁵ Bilić, Adrijana. Radno pravo. *Op.cit.*, str. 377.

¹³⁶ *Ibidem*.

¹³⁷ Zakon o parničnom postupku (NN 53/31, 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, 80/22).

¹³⁸ Prinosi za raspravu o materiji naknade štete iz radnog odnosa, 21.9.2015., <https://informatior.hr/strucni-clanci/prinosi-za-raspravu-o-materiji-naknade-stete-iz-radnog-odnosa>, (30.8.2022.).

6. POSEBNI SLUČAJEVI NAKNADE ŠTETE PREMA ZAKONU O RADU

6.1. Općenito

ZR osim u već spomenutim člancima, spominje institut naknade štete u još nekoliko članaka. To su instituti izvanrednog otkaza, agencijskog rada, povrede zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem, sudskog raskida ugovora o radu, nezakonito poduzetog ili organiziranog štrajka ili lock outa, povreda prava na slobodno udruživanje te povreda obveza iz kolektivnog ugovora.¹³⁹

6.2. Agencijski rad

Za agencijski rad je specifičan trostrani pravni odnos između radnika, agencije i korisnika do kojeg dolazi kod privremenog zapošljavanja putem agencije za privremeno zapošljavanje. Takav odnos javlja se zato što je funkcija agencije da služi kao posrednik između poslodavca i radnika prilikom stupanja u radni odnos na način da radnik sklapa ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova s agencijom, da bi nakon toga agencija sklopila ugovor o ustupanju radnika s korisnikom.¹⁴⁰

Radi zaštite prava ustupljenih radnika u ovakvim pravnim odnosima, ZR u 6. poglavlju detaljnije uređuje taj odnos, pri čemu je relevantan čl. 51. koji posebno uređuje naknadu štete u ovom specifičnom odnosu.¹⁴¹ Razlog ovako posebnom uređenju ovog pravnog odnosa leži u nedorečenosti takvog odnosa te ostavlja nekoliko pitanja u vezi kriterija i vrste odgovornosti, pa tako i pretpostavka u svakoj sferi ovog pravnog odnosa. S obzirom na navedeno, ZR posebno uređuje odnos odgovornosti za štetu koju ustupljeni radnik uzrokuje trećoj osobi na radu ili u svezi s radom kod korisnika, zatim odgovornost radnika za štetu koju uzrokuje korisniku te odgovornost za štetu koju radnik trpi kod korisnika na radu ili u svezi s radom.¹⁴²

¹³⁹ Čl. 51., čl. 116. st. 3., 125. st. 1, čl. 101. st., čl. 185., čl. 196. st. 2., čl. 218. st. 2. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

¹⁴⁰ Perkušić, Trpimir. Odgovornost za štetu kod privremenog zapošljavanja. *Op.cit.*, str. 637.

¹⁴¹ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

¹⁴² Perkušić, Trpimir. Odgovornost za štetu kod privremenog zapošljavanja. *Op.cit.*, str. 640.

6.2.1. Odgovornost za štetu ustupljenog radnika prema trećim osobama

U spomenutom članku, zakonodavac određuje tko je odgovoran za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u svezi s radom, uzrokuje trećoj osobi na radu kod korisnika. Takvu štetu, prema odredbi ZR-a naknađuje korisnik.¹⁴³ Korisnik se u odnosu na regresnu odgovornost ustupljenog radnika smatra poslodavcem. Što znači da za ovakvu vrstu štete ne odgovara štetnik, odnosno radnik koji je prouzročio štetu već osoba na koju zakon upućuje, odnosno poslodavac.

Za takvu štetu odgovara se prema pravilima ZOO-a: poslodavac odgovara prema kriteriju krivnje, odnosno kriteriju objektivne odgovornosti uz mogućnost primjene egzoneracijskih razloga, kao što je to slučaj i u „normalnim“ radnim odnosima, odnosno radnim odnosima bez participiranja agencije kao „međustranke“. ¹⁴⁴

Ista je i situacija u kojoj poslodavac (korisnik) regresno potražuje isplaćenu naknadu od radnika u situacijama u kojima je radnik počinio štetu namjerno ili iz krajnje nepažnje. U tom slučaju potrebno je da budu ispunjene sve pretpostavke ZR-a i ZOO-a već spomenute u poglavlju pod „regresna odgovornost radnika“.

Takvo uređenje može se opravdati činjenicom da je zapravo korisnik onaj koji daje upute i zadatke radniku i prilikom vršenja istih dolazi do nastanka štete te na kraju i nadzire radnikov rad. Činjenica je da je „pravi“ poslodavac agencija koja i sklapa ugovor o radu s radnikom, međutim, ona nema nikakve stvarne veze s izvođenjem rada već samo sklapa ugovor s korisnikom kojim ustupa radnika na rad.¹⁴⁵

6.2.2. Odgovornost za štetu ustupljenog radnika za štetu počinjenu korisniku

Kada ustupljeni radnik počinio štetu korisniku odgovara agencija i to prema pravilima općeg građanskog prava. Naravno, mora se raditi o šteti počinjenoj na radu ili u vezi s radom.¹⁴⁶ Sukladno navedenom, razvidno je da se za ovakve situacije zakonodavac odlučio za drugačije uređenje nego što je to u klasičnim radnim odnosima u kojima odgovara štetnik, odnosno radnik. Odgovornost agencije kao poslodavca u ovom specifičnom trostranom odnosu ima temelje u samom ugovoru o ustupanju radnika koji sklapa agencija s poslodavcem.¹⁴⁷

¹⁴³ Čl. 51. st. 1. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

¹⁴⁴ Perkušić Trpimir. Odgovornost za štetu kod privremenog zapošljavanja. *Op.cit.*, str. 641.

¹⁴⁵ *Ibidem*, str. 641-642.

¹⁴⁶ Čl. 51. st. 2. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

¹⁴⁷ Perkušić, Trpimir. Odgovornost za štetu kod privremenog zapošljavanja. *Op.cit.*, str. 646.

U vidu pretpostavka koje moraju biti ispunjene, osim općih pretpostavka odgovornosti, kumulativno moraju biti ispunjene i neke specifične pretpostavke za ovaj specifični odnos. Radi se o pretpostavkama da je šteta uzrokovana od strane ustupljenog radnika korisniku na radu ili u vezi s radom i da postoji ugovor između agencije i korisnika o ustupanju radnika koji je počinio štetu.¹⁴⁸

Za ovaj oblik štete specifično je da postoji razlika u stupnju krivnje za koju se odgovara ako se uspoređuje odgovornost radnika za štetu koju prouzrokuje poslodavcu, a koja je uređena posebnim propisima u ZR-u i odgovornost radnika za štetu koju uzrokuje korisniku, a za koju odgovara agencija, kao poslodavac.¹⁴⁹ Naime, ZR određuje da poslodavac odgovara po pravilima građanskog prava, odnosno po kriteriju predmnijevane krivnje, što znači da u takvim situacijama poslodavac odgovara i za običnu nepažnju kojom ustupljeni radnik počini štetu korisniku, a za koju se ne odgovara po posebnim pravilima ZR-a za odgovornost za štetu radnika poslodavcu.¹⁵⁰

U ostalim situacijama kojima se reguliraju neke posebnosti, kao npr, regresna odgovornost, odgovornost više radnika za uzrokovanu štetu, mogućnost unaprijed određenog iznosa naknade i sl., na odgovarajući način se primjenjuju odredbe ZR-a.¹⁵¹

6.2.3. Odgovornost za štetu koju ustupljeni radnik pretrpi kod korisnika

U skladu s odredbama ZR-a posebno je uređeno pitanje odgovornosti za štetu koju ustupljeni radnik pretrpi na radu ili u vezi s radom kod korisnika. Određeno je da ustupljeni radnik može potraživati štetu od agencije kao poslodavca ili od korisnika te takvo potraživanje štete mora biti u skladu s čl. 111. istog zakona koji uređuje odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku.¹⁵² Ovakvo netipično uređenje ZR-a da radnik može potraživati štetu od „agencije ili korisnika“, ima uporište u trostranom odnosu kod agencijskog zapošljavanja, slijedom čega agencija i korisnik odgovaraju solidarno.¹⁵³

Posebno pitanje se javlja ako bi se utvrđivalo radi li se o ugovornoj odgovornosti ili izvanugovornoj odgovornosti. Ovakav oblik zapošljavanja se temelji, kako je već spomenuto,

¹⁴⁸ Perkušić, Trpimir. Odgovornost za štetu kod privremenog zapošljavanja. *Op.cit.*, str. 646.

¹⁴⁹ *Ibidem.*

¹⁵⁰ *Ibidem.*

¹⁵¹ Perkušić, Trpimir. Odgovornost za štetu kod privremenog zapošljavanja. *Op.cit.*, str. 647-648.

¹⁵² Čl. 51. st. 3. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

¹⁵³ Perkušić, Trpimir. Odgovornost za štetu kod privremenog zapošljavanja. *Op.cit.*, str. 649-650.

na dva ugovora. Ugovor između agencije i korisnika o ustupanju radnika i ugovor o radu između radnika i agencije, dok ne postoji nikakav ugovorni odnos između radnika i korisnika. Slijedom navedenog, odgovornost korisnika za štetu na strani radnika temelji se na izvanugovornoj odgovornosti radi izostanka ugovora koji bi uređivao odnose tih strana. S druge strane poslodavac, odnosno agencija koja sklapa ugovor o radu s radnikom, može odgovarati prema pravilima ugovorne ili deliktne odgovornosti, što ovisi o štetnoj radnji koja je uzrok štete.¹⁵⁴

Na kraju, okolnost nastupa štete je odlučan faktor za primjenu vrste odgovornosti. Generalno se odgovara po pravilima o subjektivnoj odgovornosti, odnosno kriteriju predmnijevane krivnje, a tek iznimno po kriteriju dokazane krivnje ako na to upućuje sam propis. Kauzalna odgovornost je kriterij po kojem se odgovara kada na to upućuje ZOO.¹⁵⁵

6.3. Izvanredni otkaz

ZR spominje naknadu štete u odredbama koje uređuju izvanredni otkaz ugovora o radu. Ne ulazeći dublje u sam pojam, pretpostavke i pravne posljedice takvog raskida ugovornog odnosa, ovdje se valja osvrnuti na odredbu ZR-a koja određuje da u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, stranka ugovora koja otkáže ugovor ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.¹⁵⁶

Ovakva naknada štete ima temelj u obveznom pravu, u smislu da se zahtijeva po načelu krivnje. Radnik koji je otkazao ugovor o radu izvanrednim otkazom traži naknadu štete od poslodavca ako mu je poslodavac svojim postupanjem, zbog kojeg je radnik dao takav otkaz, nanio štetu u vidu neisplate plaće ili kašnjenje u isplati, situacije u kojima poslodavac nije osigurao radno mjesto u skladu s propisima o zaštiti na radu i sl.¹⁵⁷ Pretpostavka takve odgovornosti jest krivnja poslodavca koju radnik dokazuje. S druge strane, poslodavac od suda zahtijeva da utvrdi nedopuštenost takvog otkaza i da mu radnik naknadi štetu koju je pretrpio jer je nezakonito dao izvanredni otkaz. Pravna osnova na temelju koje se u ovim slučajevima traži naknada štete leži u neizvršavanju preuzetih obaveza koje su preuzete otkazanim ugovorom o radu te je predviđena kao pravo obje ugovorne stranke.¹⁵⁸

¹⁵⁴ Perkušić, Trpimir. Odgovornost za štetu kod privremenog zapošljavanja. *Op.cit.*, str. 650-651.

¹⁵⁵ *Ibidem*, str. 651.

¹⁵⁶ čl. 116. st. 3. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

¹⁵⁷ Ruždjak, Marijan. Zakon o radu. *Op.cit.*, str. 305.

¹⁵⁸ *Ibidem*.

6.4. Sudski raskid ugovora o radu

U pravilu je pravna posljedica nezakonitog raskida radnog odnosa, odnosno utvrđivanje da otkaz poslodavca nije dopušten, vraćanje radnika u onaj pravni položaj u kojem je bio prije donošenja takve nezakonite odluke, odnosno vraćanje radnika na rad. Izuzetak od takvog postupanja su situacije kada otkaz nije dopušten, a sud utvrdi da nije poželjno vraćati radnika na staro radno mjesto te raskida radni odnos, a radniku dosuđuje naknadu štete.¹⁵⁹

Zahtjevi za sudski raskid ugovora o radu postavljaju se od strane radnika u formi tužbenog zahtjeva, dok ih poslodavac postavlja u formi protutužbenog zahtjeva. U tako postavljenom tužbenom zahtjevu radnik mora navesti dan za koji se raskid ugovora zahtijeva i visinu naknade štete koja pripada radniku. Bez obzira na činjenicu tko postavlja zahtjev za sudski raskid ugovora o radu i naknadu štete, on je vezan uz utvrđenje da je otkaz nedopušten.¹⁶⁰

Prema ZR-u, ako sud utvrdi nedopušteni prestanak radnog odnosa, dosudit će radniku naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osamnaest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik primio u prethodna tri mjeseca.¹⁶¹ Iz toga proizlazi da se ovdje ne radi o klasičnoj naknadi štete, već više ima karakter otpremnine s obzirom na to da ZR određuje njezine okvire i da visina ovisi o broju plaće. Osim toga, sud prilikom određivanja visine uzima u obzir razne okolnosti, kao što su trajanje radnog odnosa, starost, obveze uzdržavanja i sl., a koje su kod određivanja visine naknade štete pravno irelevantne.¹⁶²

6.5. Povreda zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem

Zakonska zabrana natjecanja radnika s poslodavcem svodi se na zabranu radnika da bez odobrenja poslodavca sklapa poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac za svoj ili tuđi račun. Nastavno, ako se radnik odvaži i postupi suprotno zabrani, poslodavcu ostaje da mu radnik preda zaradu ostvarenu od takvog posla, da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla, može tražiti da se tako sklopljen posao smatra sklopljenim za njegov račun i u konačnici može tražiti naknadu pretrpljene štete.¹⁶³

¹⁵⁹ Ruždjak, Marijan. *Zakon o radu. Op.cit.*, str. 305.-306.

¹⁶⁰ ŽS u Rijeci, GŽ-1400/97 od 02.4.1998.

¹⁶¹ Čl. 125. st. 1. *Zakon o radu* (NN 93/14, 127/17, 98/19).

¹⁶² Ruždjak, Marijan. *Zakon o radu. Op.cit.*, str. 305-306.

¹⁶³ Čl. 101. st. 2. *Zakon o radu* (NN 93/14, 127/17, 98/19).

U slučajevima kada poslodavac traži naknadu štete, na njemu je da dokaže da je šteta nastala uslijed radnikova kršenja zabrane natjecanja, isto kao što mora i dokazivati da je radnik ostvario određenu zaradu. Nadalje, poslodavac mora utvrditi koji je iznos ili veličina takve zarade na strani radnika da bi mogao zahtijevati isti. Stvarna šteta nastala poslodavcu u ovim situacijama leži u činjenici da je radnik nelojalnom konkurencijom ili realnom zaradom na nedopuštenim temeljima ostvario ono što bi ostvario poslodavac da nije došlo do takve radnje.¹⁶⁴

6.6. Povreda prava na slobodno udruživanje

Čl. 60. Ustava Republike Hrvatske jamči se jedno od temeljnih radnopravnih načela: pravo na udruživanje radnika radi zaštite gospodarskih i socijalnih interesa. Tim pravom garantira se radnicima mogućnost osnivanja sindikata, odnosno sloboda stupanja u njih i istupanja iz njih. Radi se o apstraktnoj normi koja se konkretizira i dalje razrađuje ZR-om i drugim propisima i koja se mora poštivati. Ovaj pravni standard u sebi sadrži, između ostalog, suzdržavanje od bilo kakvih postupaka kojima se može ugroziti pravo na neometan pristup ili istup iz takvih udruženja, sprečavanje ili ometanje zakonitog rada i aktivnosti sindikata te drugih djelatnosti koje su protivne pravu na slobodno udruživanje radnika ili poslodavaca.¹⁶⁵

Time se ZR-om daje mogućnost zakonitim udrugama da od suda zahtijevaju zabranu djelatnosti koje su protivne jamčenom pravu na udruživanje poslodavaca i radnika te eventualna mogućnost naknade štete koju je pretrpjela takva udruga.¹⁶⁶ Osim navedenog, Kaznenim zakonom propisano je: „Tko uskrati ili ograniči pravo na osnivanje političkih stranaka, sindikata ili drugih udruga, uključivanje u njih ili istupanje iz njih koje je u skladu sa zakonom, kaznit će se zatvorom do jedne godine.“, čime se dodatno ojačava zaštita prava na slobodno udruživanje.¹⁶⁷

¹⁶⁴ Učur, Marinko Đ; Zlatović, Dragan; Moslavac, Bruno; Malenica, Ivan; Čupurdija, Milorad; Veliki komentar zakona o radu, Zagreb: Libertin naklada, 2018., str. 647.

¹⁶⁵ *Ibidem*, str. 1052.

¹⁶⁶ čl. 185. st. 1., st. 2. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

¹⁶⁷ čl. 129. Kazneni zakon (NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21).

6.7. Povreda obveza iz kolektivnog ugovora

Kolektivni ugovori su najvažniji profesionalni izvori radnog prava koje sklapaju poslodavci sa sindikatima, a što predstavlja normativnu djelatnost autonomnih nedržavnih subjekata i tijela. Oni nastaju kao posljedica kolektivnih pregovora koji se vode u dobroj vjeri i koji se nakon sklapanja trebaju realizirati, odnosno ispunjavati od ugovornih strana koje ih sklapaju i na koje se primjenjuju.¹⁶⁸ Sukladno tome, bilo kakvo protivno ponašanje vuče za sobom obvezu naknade štete koja se nadoknađuje oštećenoj strani ili osobi na koju se on primjenjuje. Kod takve štete, utvrđivanje i procjena se vrši po pravilima obveznog prava.¹⁶⁹

6.8. Nezakonito poduzeti ili organizirani štrajk ili lock out

Štrajk se definira kao „industrijska akcija radnika koji prekidom rada nastoje ishoditi od poslodavca, ili osobe u vezi s poslodavcem, određene ustupke ili pogodnosti (npr. povišicu plaće, dulji godišnji odmor, bolju zaštitu na radu)¹⁷⁰ S druge strane „lock-out“ ili isključenje s rada je „oblik industrijske radnje poslodavca kojom se u slučaju interesnog i kolektivnog radnog spora radnicima privremeno uskraćuje posao, s namjerom da ih se time prisili na prihvatanje poslodavčevih zahtjeva ili uvjeta.“¹⁷¹ Iako je štrajk radnja jamčena Ustavom RH u čl. 61, oba instituta dalje razrađena su ZR-om. Tim člancima zabranjuje se nezakoniti štrajk, odnosno nezakonito isključenje s rada koje za posljedicu ima naknada štete koju poslodavac, odnosno radnici potražuju. Razlog takvom uređenju je činjenica da se institutima štrajka ili isključenja s rada izazivaju drastične posljedice i ogromne štete, stoga je zakonodavac propisao stroge odredbe kojih se treba pridržavati prilikom poduzimanja i organiziranja da bi se izbjegle iste. Osim klasičnih pretpostavka za utvrđivanje odgovornosti sud mora utvrditi zakonitost štrajka, odnosno lock-outa.¹⁷²

¹⁶⁸ Vidaković, Marta; Mukić. Opći pravni rječnik, *Op.cit.*, str. 520.-521.

¹⁶⁹ Učur, Marinko *et. al.* Veliki komentar zakona o radu. *Op.cit.*, str. 1079.

¹⁷⁰ Vidaković Marta; Mukić. Opći pravni rječnik. *Op.cit.*, str. 1377.

¹⁷¹ *Ibidem*, str. 392-393.

¹⁷² Čl. 217., 218. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

7. ZAKLJUČAK

Odgovornost za štetu jedan je od važnijih instituta građanskog prava te je kao takav uređen općim pravilima građanskog prava. Međutim, specifičnosti radnog odnosa zahtijevaju posebno te u nekim situacijama drukčije uređenje tog instituta, a s obzirom na podređeni položaj radnika u tom odnosu kao i zbog povećanog rizika i mogućnosti nastupa štete. Tako se ZR-om institut naknade štete posebno uređivao od samog njegovog donošenja. Takva praksa zadržana je i u daljnjim izmjenama i dopunama, slijedom čega nalazimo posebne odredbe o uređenju odgovornosti za štetu na radu ili u svezi s radom u sada važećem ZR-u iz 2014. godine. Posebna zaštita radnika ogleda se i u činjenici da je osim ZR-om institut odgovornosti za štetu u radu i u svezi s radom uređen i drugim propisima kao što su ZZR i ZSD te su kao tako posebni zakoni primarno primjenjivi u odnosu na ZOO. Međutim, s obzirom na to da normativa ovih zakona nije međusobno povezana, ostavlja pravne praznine i neke nedorečenosti koje sudska praksa i teorija pokušavaju dopuniti.

Posebna, odnosno jača zaštita radnika vidljiva je iz činjenice da radnik ne odgovara za običnu nepažnju što uvelike olakšava njegov položaj u situacijama u kojima počinu štetu, odnosno u parnicama. Ako više radnika počinu štetu, svaki odgovara za svoj dio, ako se može utvrditi ili u jednakim dijelovima ako ne postoji mogućnost utvrđivanja udjela, dok solidarna odgovornost postoji samo u krajnjim situacijama kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom počinjenim s namjerom. Nadalje, ZR određuje mogućnost smanjenja ili oslobođenja radnika od dužnosti naknade štete čime se uvelike rasterećuje radni proces pa tako i radnik. Zabrana uskrate plaće vrijedi čak i u situacijama kada je unaprijed propisan određen iznos naknade štete od strane poslodavca, što je također snažni indikator da ZR ide u smjeru zaštite radnika.

S druge strane, poslodavac i „treći“ odgovaraju radniku šire, odnosno po pravilima obveznog prava čime ih ZR, ali i ZZR stavlja u teži položaj. Međutim ZR daje poslodavcu određene mogućnosti kojima se teži položaj na neki način olakšava. Regresna odgovornost jedna je od situacija koja omogućuje poslodavcu da povрати naknadu od radnika u situacijama kada radnik namjerno ili krajnjom nepažnjom uzrokuje štetu trećima. Nadalje, institut unaprijed određenog iznosa naknade pa i smanjenje ili oslobođenje od dužnosti naknade štete uvelike rasterećuje poslodavca, ali ponekad i radnika.

Nedostatkom takvog uređenja odgovornosti za štetu u radnim odnosima smatram pravne praznine koje je ZR ostavio u smislu nedorečenosti nekih pojmova. Primjerice, što se smatra štetom nastalom na radu ili u vezi s radom. Nadalje, nedostatak je i neusklađenost ZR-a i ZZR-

a u pogledu egzoneracijskih razloga kod odgovornosti po kriteriju uzročnosti te razgraničenje supsidijarne primjene odredaba ZOO-a koje reguliraju ugovornu ili samo deliktnu odgovornost te pasivnu legitimaciju odgovornosti. Nedostaje i jasno definiranje kriterija odgovornosti i pretpostavki za svaku situaciju. Međutim, smatram da su ta pitanja više-manje jasno razjašnjena kroz pravnu teoriju, a osobito kroz sudsku praksu.

LITERATURA

Knjige i članci:

1. Bejaković, Predrag; Tamara, Crnkić; Cvitanović, Irena; Gotovac, Viktor; Horvatić, Lidija; Kasunić Peris, Marina; Milković, Darko; Tadić, Ilija; Vinković Mario; Žic, Inga, Zakon o radu s komentarima i tumačenjima. Zagreb: TIM press, 2014.
2. Bilić, Adrijana. Radno pravo. Zagreb: Školska knjiga, 2021.
3. Crnić, Ivica. Odštetno pravo, zbirka sudskih rješidbi o naknadi i popravljaju štete s napomenama i propisima drugo bitno izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb: Zgombić & partneri, 2008.
4. Crnić, Ivica. Zakon o obveznim odnosima, treće izdanje. Zagreb: Organizator, 2006.
5. Česić, Zlatko, Komentar zakona o obveznim odnosima, Rijeka: Libertin, 2021.
6. Klarić, Petar; Vedriš, Martin, Građansko pravo, Zagreb: Narodne novine, 2006.
7. Perkušić, Trpimir. Odgovornost za štetu kod privremenog zapošljavanja, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 58, 2/2021, str. 633-655.
8. Prinosi za raspravu o materiji naknade štete iz radnog odnosa, 21.09.2015., <https://informator.hr/strucni-clanci/prinosi-za-raspravu-o-materiji-naknade-stete-iz-radnog-odnosa>, (30.08.2022.).
10. Ruždjak, Marijan. Zakon o radu, 2. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, komentar, sudska praksa, primjeri ugovora o radu i općih akata. Zagreb: Poslovni zbornik, 2005.
11. Učur, Marinko Đ; Zlatović, Dragan; Moslavac, Bruno; Malenica, Ivan; Čupurdija, Milorad; Veliki komentar zakona o radu. Zagreb: Libertin naklada, 2018.
12. Učur, Marinko Đ; Zlatović, Dragan; Moslavac, Bruno; Malenica, Ivan; Čupurdija, Milorad; Veliki komentar zakona o radu, 2. izmijenjeno i prošireno izdanje, Knjiga prva. Zagreb: Libertin naklada, 2021.
13. Vidaković, Marta; Mukić, Opći pravni rječnik, II. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb: Narodne Novine, 2015.

Pravni izvori:

1. Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).
2. Kazneni zakon (NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18, 126/19, 84/21).
3. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).
4. Zakon o parničnom postupku (NN 53/31, 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, 80/22).
5. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).
6. Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18).

Sudska Praksa:

1. VSRH, Rev-662/08 od 04.2.2009.
2. VSRH, Rev-240/98 od 26.1.2000.
3. VSRH, Rev-2289/97 od 25.2.1998.
4. VSRH, Rev-1963/95 od 11.2.1999.
5. VSRH, Rev-2299/97 od 23.11.2000.
6. VSRH, Rev-1204/88 od 13.12. 1988.
7. VSRH, Rev-1762/80 od 27.1.1981.
8. VSRH, Rev-268/05 od 19.10.2005.
9. VSRH, Revr-215/04 od 24.5.2005.
10. VSRH, Rev-2322/98 od 13. 3. 2002.
11. VSRH, Rev-3070/99 od 08.11.2001.
12. VSRH, Rev-2299/97 od 23. 11. 2000.
13. VSRH, Revr-561/06 od 31.5.2007.
14. VSRH, Revr-231/06 od 02.10.2007.
15. VSRH, Revr-99/03 od 30.4.2003.
16. ŽS u Bjelovaru, Gž-4071/2013-2 od 13.7.2014.
17. ŽS u Rijeci, Gž-1761/99 od 22.3.2000.
18. ŽS u Rijeci, Gž-1400/97 od 02.4.1998.
19. ŽS u Sisku, Gž-1247/99 od 20.3.2000.

