

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Boban, Ivan

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:199:322568>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-12**



Repository / Repozitorij:

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



Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Katedra za radno i socijalno pravo



Ivan Boban

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Diplomski rad

Mentor: izv. prof. dr. sc. Viktor Gotovac

Zagreb, rujan, 2022.

IZJAVA O IZVORNOSTI

Ja, Ivan Boban, 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 od onih navedenih u radu.

Ivan Boban

Sadržaj:

1. UVOD	1
2. NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU	3
3. OTKAZ UGOVORA O RADU	6
3.1. Odluka o otkazu i obrazloženje otkaza	7
3.2. Redoviti otkaz	9
5. IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU	11
4.2. Osobito teška povreda	13
4.2.1 Teška povreda kao razlog za izvanredni otkaz kroz sudsku praksu	14
4.3. Osobito važna činjenica	20
4.3.1. Osobito važna činjenica kao razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu	21
4.4. Postupak izvanrednog otkazivanja ugovora o radu	22
4.5. Zaštita prava radnika nakon izvanrednog otkaza	24
6. ZAKLJUČAK	26
7. LITERATURA	27

Sažetak:

Radni se odnosi u zakonodavstvu Republike Hrvatske normativno uređuju Zakonom o radu (*lex generalis*), sklopljenim i Ustavom usklađenim međunarodnim ugovorima te drugim podzakonskim aktima. Tijekom trajanja radnog odnosa postoji mogućnost nastupa ozbiljnih i teških okolnosti zbog kojih jedna od stranaka ugovora o radu smatra da ugovor o radu treba prestati, a nastale su okolnosti takve da od stranke nije razumno očekivati nastavak izvršavanja prava i obveza predviđenim ugovorom do prestanka istog istekom otkaznog roka. Predmet ovog rada jest upravo institut izvanrednog otkaza ugovora o radu, dok je cilj rada prikazati posebnosti vezane uz izvanredni otkaz ugovora o radu. U prvom se dijelu rada pozornost usmjerava na zakonom propisane načine prestanka ugovora o radu, dok se u drugom dijelu rada pozornost usmjerava na jedan od načina prestanka ugovora o radu – otkaz. Nadalje, treći dio rada nudi pregled karakteristika izvanrednog otkaza ugovora o radu pri čemu se pozornost usmjerava na zakonsko uređenje tog instituta, okolnosti pod kojima izvanredni otkaz o radu postaje zakonit te postupak izvanrednog otkaza. Također, u tom se dijelu rada govori i o zaštiti prava radnika po okončanju postupka izvanrednog otkazivanja ugovora o radu.

Ključne riječi: ugovor o radu, izvanredni otkaz ugovora o radu

Summary:

In the legislation of the Republic of Croatia, labor relations are normatively regulated by the Labor Law (*lex generalis*), international treaties harmonized with the Constitution, and other by-laws. During the duration of the employment, there is a possibility of serious and difficult circumstances occurring due to which one of the parties to the employment contract considers that the employment contract should be terminated, these circumstances have arisen such that the party is not reasonably expected to terminate upon expiry. The subject of this paper is institute of extraordinary termination of the employment contract, while the aim of the paper is to show the peculiarities related to the extraordinary termination of the employment contract. In the first part of the paper, attention is focused on the legally prescribed ways of terminating the employment contract, while in the second part of the paper, attention is focused on one of the ways of terminating the employment contract - dismissal. Furthermore, the third part of the paper contains characteristics of the extraordinary termination of the employment contract, where attention is directed to the legal regulation of that institute, the circumstances under which the extraordinary termination of employment becomes legal, and the extraordinary procedure. Also, in this part of the paper, the protection of workers' rights is discussed after the termination of the extraordinary cancellation of the employment contract.

Key words: employment contract, extraordinary termination of employment contract

1.UVOD

Mnogi pravni stručnjaci tvrde kako je pitanje prestanka ugovora o radu jedno od temeljnih pitanja radnog prava.¹ S obzirom na to, nameće se pitanje opsega njegove važnosti. Naime, način pravnog uređenja prestanka ugovora o radu važan je, kako za radnike, tako i za poslodavce. Iz perspektive radnika, o načinu prestanka ugovora o radu ovisi stalnost i sigurnost zaposlenja, ali i socijalna sigurnost radnika i njegove obitelji. S druge strane, iz perspektive poslodavca, način prestanka ugovora o radu važan je zbog učinkovitosti usklađivanja broja i strukture zaposlenika s potrebama profitabilnog obavljanja konkretne djelatnosti.²

Povrh toga, pravo na rad u Republici Hrvatskoj zaštićeno je i Ustavom Republike Hrvatske³, ali i drugim međunarodnim ugovorima čime ovo područje radnog prava dobiva na značenju. Naime, pravo na rad podrazumijeva obvezu države za poduzimanjem mjera kojima bi omogućila zaposlenje što većeg broja osoba te mjera koje osiguravaju radnike u slučajevima nezaposlenosti kada je do nje došlo bez volje i bez krivnje radnika.⁴ Kao takvo, pravo na rad se smatra preduvjetom za ostvarivanje ostalih načela radnog prava.⁵

Radni se odnosi u zakonodavstvu Republike Hrvatske normativno uređuju Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: ZR ili Zakon)⁶ (*lex generalis*), sklopljenim i Ustavom usklađenim međunarodnim ugovorima te drugim podzakonskim aktima.

Predmet ovog rada jest institut izvanrednog otkaza ugovora o radu, dok je cilj rada prikazati posebnosti vezane uz izvanredni otkaz ugovora o radu.

U prvom se dijelu rada pozornost usmjerava na Zakonom propisane načine prestanka ugovora o radu, dok se u drugom dijelu rada pozornost usmjerava na jedan od načina prestanka ugovora o radu – otkaz. Nadalje, treći dio rada nudi pregled karakteristika izvanrednog otkaza ugovora o radu pri čemu se pozornost usmjerava na zakonsko uređenje tog instituta, okolnosti pod

¹ Potočnjak, Željko, Radni odnosi u Republici Hrvatskoj: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu i Informator: Zagreb, 2007, str. 375.

² Ibid.

³ Ustav Republike Hrvatske (pročišćeni tekst, Narodne novine, 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), čl. 55.

⁴ Zlatović, Dragan i Malenica, Ivan, Novo hrvatsko radno pravo: Libertin naklada: Rijeka, 2013, str. 29.

⁵ Ostala načela radnog prava prema ZR-u jesu načelo slobode rada, načelo prava na udruživanje, načelo zaštite i sigurnosti radnika te načelo neotuđivosti i zaštite prava iz radnog odnosa.

⁶ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19).

kojima izvanredni otkaz o radu postaje zakonit te postupak izvanrednog otkaza. Također, u tom se dijelu rada govori i o zaštiti prava radnika po okončanju postupka izvanrednog otkazivanja ugovora o radu. Na osnovu zakonskog uređenja, razmatranja različitih autora te relevantne sudske prakse, u posljednjem je dijelu rada iznesen zaključak.

2. NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU

Individualni je radni odnos Zakonom utemeljen i dobrovoljno zasnovan pravni odnos između konkretno određenog radnika te konkretno određenog poslodavca. U takvom dobrovoljno zasnovanom društvenom odnosu radnik, sklapanjem ugovora o radu, između ostaloga, preuzima obvezu osobno obaviti rad koji mu je povjeren, dok se poslodavac, s druge strane, obvezuje osigurati radniku posao te za isti mu isplatiti plaću.⁷ S obzirom na to, riječ je o dvostranoobveznom ugovoru budući da su i jedna i druga strana istovremeno u ulozi i vjerovnika i dužnika.⁸

Međutim, kao i svaki obvezni odnos, i ovaj se može raskinuti prema uvjetima koje propisuje Zakon.

Kako je i u uvodnom dijelu ovog rada istaknuto, Zakonom o radu propisani su modaliteti prestanka ugovora o radu. Naime, članak 112. ZR-a normira kako ugovor o radu prestaje:

1. Smrću radnika
2. Smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
3. Istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
4. Kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ukoliko se radnik i poslodavac ne dogovore drugačije
5. Sporazumom radnika i poslodavca
6. Dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
7. Otkazom i
8. Odlukom nadležnog suda.⁹

Iako je riječ o taksativnoj listi, bitno je istaknuti kako ugovor o radu može prestati i temeljem nekog posebnog zakona.¹⁰ Uz to, moguće je odrediti i posebne slučajeve prestanka radnog odnosa u određenim djelatnostima, primjerice u školstvu, državnoj upravi, unutarnjim

⁷ Milković, Darko i Trbojević, Goran, Radni odnosi, EFFECTUS, Zagreb, 2018, str. 15

⁸ Ibid., str. 16

⁹ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 112.

¹⁰ Primjerice, čl. 191, st. 2. Stečajnog zakona propisuje da je otvaranje stečajnog postupka posebni opravdani razlog za otkazivanje ugovora o radu.

poslovima i sl.¹¹ Takve mogućnosti predviđa i čl. 1. ZR-a koji propisuje kako se Zakonom uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj ukoliko drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno.¹² Povrh toga, treba spomenuti i supsidijarnu primjenu općih propisa obveznog prava, tj. Zakona o obveznim odnosima.¹³

Treba istaknuti kako se odredbe ZR-a o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini ne primjenjuju na člana uprave, izvršnog direktora ili osobu koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno ili samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca.¹⁴ Međutim, pravni stručnjaci smatraju kako takva odredba nije dovoljno precizna jer se vjeruje kako nije opravdano isključiti odredbu da ugovor o radu prestaje smrću te osobe ili istekom vremena na koji je sklopljen.¹⁵

Što se tiče prethodno opisane klasifikacije Zakonom o radu predviđenih načina prestanka ugovora o radu, hrvatska pravna literatura iste analizira i kategorizira s obzirom na volju stranaka. Uzimajući u obzir te kriterije, uočava se da kod sporazumnog prestanka postoji suglasnost volja stranaka ugovora da isti prestane. Isto tako, volja se stranaka pretpostavlja i kod prestanka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme budući da već od sklapanja samog ugovora postoji volja ugovornih stranaka da isti ugovor prestane protekom određenog vremenskog roka. Nadalje, kod otkaza ugovora o radu te kod prestanka ugovora o radu zbog činjenice da je radnik navršio šezdeset i pet godina života te petnaest godina staža osiguranja, govori se o volji tek jedne od stranaka da taj ugovor prestane.¹⁶

Također, za sudski je raskid ugovora o radu potrebna volja jedne stranke, međutim, taj pravni odnos prestaje neovisno o volji stranaka, tj. on prestaje odlukom nadležnog suda. Isto tako, kada je riječ o ostvarivanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad, radni odnos prestaje neovisno o volji stranaka tog odnosa, tj. po sili zakona.¹⁷

¹¹ Milković, Darko i Trbojević, Goran, loc. cit.

¹² Milković, Darko i Dugonjić, Sabina, *Prestanak ugovora o radu: komentar i sudska praksa načina prestanka ugovora o radu*, Rosip, Zagreb, 2016, str. 7

¹³ Zakon o obveznim odnosima (pročišćeni tekst, Narodne novine 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).

¹⁴ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 4, st. 4.

¹⁵ Milković, Dragan i Dugonjić, Sabina, op. cit. (bilj. 12), str. 8

¹⁶ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 1), str. 377.

¹⁷ Ibid.

Konačno, s obzirom da se radi o strogo osobnoj naravi radnog odnosa, radni odnos prestaje smrću radnika.¹⁸¹⁹

U nastavku će rada pozornost biti usmjerena na otkaz kao modalitet prestanka ugovora o radu s posebnim naglaskom na izvanredni otkaz.

¹⁸ Milković, Darko i Dugonjić, Sabina, op. cit. (bilj. 12), str. 10.

¹⁹ Čl. 7., st. 1. ZR-a „Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.“

3. OTKAZ UGOVORA O RADU

Jednako kako je i za valjanost ugovora o radu dostatna suglasnost volja ugovornih strana o bitnim sastojcima ugovora, tako je i otkaz ugovora o radu zapravo odraz volje jedne od ugovornih strana.²⁰ Naime, u pravnoj literaturi i praksi otkaz ugovora o radu podrazumijeva jednostrano očitovanje volje stranaka tog ugovora kojim ta stranka izražava svoju namjeru, tj. volju da ugovor o radu okonča što dovodi do prestanka ugovora o radu.²¹ Kako je u hrvatskom pravu dosljedno usvojena teorija primitka i u pogledu otkaza, važno je razumjeti kako je potrebno priopćiti otkaz drugoj stranci kako bi isti proizvodio učinke.²²

Činjenica jest kako i poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu, tj. imaju dispozitivno pravo da više nisu ugovorne strane ugovora o radu, odnosno da svojom voljom dovedu do toga da ugovor o radu više ne proizvodi pravne učinke.²³²⁴ Međutim, budući da hrvatsko radno pravo, poput i najvećeg dijela europskog prava, u suštini ima tendenciju zaštititi slabiju stranu radnog odnosa, ZR posebnu pozornost posvećuje uređenju otkaza ugovora o radu kojeg poslodavac daje radniku.²⁵

Zakon o radu, ovisno o razlozima i drugim karakteristikama, razlikuje redoviti i izvanredni otkaz o radu.²⁶ Naime, dvije temeljne razlike tih vrsta otkaza ogledaju se u razlozima za davanje otkaza te u činjenici postojanja otkaznog roka kojima se učinak otkaza odgađa do proteka tog roka.²⁷

U ovom će se dijelu rada pozornost skrenuti na zakonsko uređenje redovitog otkaza te mogućnosti radnika i poslodavca u tom kontekstu. Prije samog osvrta na posebnosti redovitog otkaza, prikazat će se normativni okvir odluke i obrazloženja otkaza, ali i značajnija sudska praksa.

²⁰ Milković, Darko i Dugonjić, Sabina, op. cit. (bilj. 12), str. 70.

²¹ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 1), str. 379.

²² Tot, Ivan, Prestanak trajnih obveznih odnosa, u: Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, v. 39, 2018., br. 3, str. 1181.

²³ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 114.

²⁴ Zlatović, Dragan i Malenica, Ivan, (bilj. 4), op. cit., str. 328.

²⁵ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 1), str. 379.

²⁶ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 115. i čl. 116.

²⁷ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 1), str. 380.

3.1. Odluka o otkazu i obrazloženje otkaza

Članak 120. ZR-a propisuje da otkaz mora biti u pisanom obliku, obrazložen te dostavljen osobi kojoj se otkazuje.²⁸

Ova je zakonska odredba kogentne naravi i isključuje bilo kakve dvojbe glede oblika otkaza. Obvezatnost odredbe ne umanjuje niti činjenica kako odredbama Zakona o radu nije izrijekom propisana i posljedica za slučaj da otkaz nije u pisanom obliku.²⁹ Međutim, Zakon o obveznim odnosima normira i takve situacije pa bi, prema članku 322. Zakona o obveznim odnosima, otkaz koji ne bi imao pisani oblik, zapravo bio ništetan.³⁰

U tom kontekstu valja spomenuti i članak 288. Zakona o obveznim odnosima koji normira da se ugovori propisanog oblika mogu raskinuti sporazumom u bilo kojem obliku, osim ako je za određeni slučaj zakonom predviđeno što drugo, ili ako cilj radi kojeg je oblik propisan zahtijeva da se ugovor raskine u istom obliku.³¹ Kako je za otkaz ugovora o radu Zakonom o radu predviđeno da zaista mora imati pisani oblik, i prema navedenoj odredbi Zakona o obveznim odnosima, ugovor se o radu može raskinuti samo u pisanom obliku.³²

Dakle, pisani oblik čini konstitutivni element otkaza ugovora o radu, a s obzirom na to, bez propisanog oblika, nema niti otkaza.³³

Usprkos jasnim zakonskim odredbama o obliku otkaza, u praksi se često događa da poslodavac radniku otkáže ugovor o radu bez pisane odluke. Najčešće je riječ o slučajevima kada poslodavac radniku usmeno priopći da mu otkazuje ugovor o radu ili mu, bez dodatnog obrazloženja, vrati njegovu radnu knjižicu, tj. tim mu putem zabrani daljnji rad.³⁴

Kako je i naglašeno, takav način usmenog otkazivanja ugovora o radu ne proizvodi pravni učinak pa se smatra da je radnik u tom slučaju i dalje u radnom odnosu te da mu pripadaju sva prava u skladu s tom činjenicom što potvrđuje i sudska praksa.³⁵ Premda je takav otkaz ništetan

²⁸ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 120.

²⁹ Milković, Darko i Dugonjić, Sabina, op. cit. (bilj. 12), str. 70.

³⁰ ZOO, čl. 322., st. 1. „Ugovor koji je protivan Ustavu Republike Hrvatske, prisilnim propisima ili moralu društva ništetan je, osim ako cilj povrijeđenog pravila ne upućuje na neku dugu pravnu posljedicu ili ako zakon u određenom slučaju ne propisuje što drugo.“

³¹ Zakon o obveznim odnosima (pročišćeni tekst, Narodne novine 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21), čl. 288.

³² Milković, Darko i Dugonjić, Sabina, op. cit. (bilj. 12), str. 71.

³³ Ibid.

³⁴ Ibid., str. 72.

³⁵ Županijski sud u Zagrebu, Gž-6289/00 od 3.1.2002. godine.

i samim time ne proizvodi pravne učinke, radnik kojem je poslodavac na takav način otkazao ugovor o radu, svejedno mora podnijeti zahtjev za zaštitu prava kako bi osigurao pravo na sudsku zaštitu. Naime, iako postoji mišljenje kako bi se deklaratornom tužbom moglo tražiti utvrđenje ništetnosti takvog otkaza, Zakon o radu jasno određuje da radnik ostvaruje zaštitu prava pred poslodavcem podnošenjem zahtjeva za zaštitu prava u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno konkretno pravo, tj. od dana saznanja za povredu prava.³⁶ Samim time, kada bi se prihvatilo mišljenje da takvo podnošenje zahtjeva za zaštitu prava radnika nije potrebno, radilo bi se o preskakanju obvezne procedure koja je predviđena prethodno opisanom zakonskom odredbom.³⁷ Takvo je shvaćanje potvrdila i sudska praksa u presudi Županijskog suda u Zagrebu, Gžr-2989/09 od 20.10.2009.³⁸

Podnošenje zahtjeva za zaštitu radnika bitno je i u kontekstu posljedica nepridržavanja oblika otkaza. Naime, treba reći kako je krajnji učinak prethodno opisane nezakonite odluke, zbog nastupanja prekluzije prava radnika na vraćanje na posao u radnom odnosu, svejedno prestanak ugovora o radu. Naime, u trenutku kada poslodavac zabrani radniku rad, a s čime se ovaj, konkludentno suglasi, dolazi do uklanjanja bitnog i konstitutivnog elementa radnog odnosa, tj. osobnog rada čime radi odnos prestaje postojati.³⁹

Kako je u gornjem tekstu naglašeno, uz pisani se oblik otkaza mora podnijeti i obrazloženje istoga. Međutim, Zakon o radu nije propisao sadržaj obrazloženja što otvara široka vrata za tumačenje u praksi poslodavaca. Naime, u praksi se javljaju odluke s različitim sadržajima od kojih neki sadržavaju paušalne navode, dok drugi konkretne opise povrede radne obveze konkretnog radnika.⁴⁰

Pravni stručnjaci ističu kako su za pravnu valjanost odluke o otkazu mjerodavni razlozi koji su navedeni u obrazloženju odluke, a oni bi trebali biti jasni i nedvojbeni budući da obrazloženje koje je navedeno u odluci predstavlja predmet ispitivanja tijekom sudskog postupka. U tom je smislu sudska praksa zauzela stajalište kako nije moguće tvrditi da je otkaz dan iz drugih razloga povrh onih koji su navedeni u pisanom obrazloženju.⁴¹ Važnost pravilnog obrazloženja otkaza ogleda se i u činjenici kako sud, prilikom raspravljanja o zakonitosti otkaza, vrstu otkaza

³⁶ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 133.

³⁷ Milković, Darko i Dugonjić, Sabina, op. cit. (bilj. 12), str. 72.

³⁸ „Radnik koji poslodavcu nije prethodno podnio zahtjev za zaštitu prava protiv usmenog otkaza, nema pravo na sudsku zaštitu, neovisno o tome što je takav otkaz nezakonit.“ Županijski sud u Zagrebu, Gžr-2989/09 od 20.10.2009. godine.

³⁹ Milković, Darko i Dugonjić, Sabina, op. cit. (bilj. 12), str. 72.

⁴⁰ Gović-Penić, Iris, Milković, Darko, Trošelj, Marko, Veljača, Marina, Zuber, Marija, Radni odnosi – aktualnosti u 2018. godini, Inženjerski biro, Zagreb, 2018, str. 26.

⁴¹ Županijski sud u Zagrebu, Gžr-2276/02 od 22.4.2003. godine.

procjenjuje prema razlozima koji su navedeni u samom obrazloženju, a ne prema odredbama Zakona o radu koje je poslodavac naznačio u odluci.⁴²

Obrazloženje otkaza u cijelosti mora obuhvatiti sve ono što je poslodavac radniku stavio na teret, pri čemu takvi navodi nedvojbeno trebaju ukazati na razloge koji mogu opravdati otkazivanje ugovora o radu.⁴³ Međutim, praksa je često suočena s obrazloženjima koja nisu koncipirana na takav način. Tako, primjerice, treba istaknuti presudu Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr-884/05-2 od 12.4.2005. godine. Naime, u njoj tužitelj jasno iznosi kako je tuženik dopustio da obiteljske nesuglasice utječu na njegov rad, međutim, nije naveo da je zbog takvog utjecaja na njegov rad, isti počinio određenu osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.⁴⁴

Povrh razloga koji su motivacija poslodavca da posegne za otkazom ugovora o radu, obrazloženje mora sadržavati i proceduru koja je u tom smislu provedena.⁴⁵

O važnosti obrazloženja otkaza ugovora o radu može se zaključiti i uvidom u članak 229. Zakona o radu koji opisuje najteže prekršaje poslodavca. Isti propisuje kako poslodavcu (pravnoj osobi) slijedi kazna u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna ukoliko prekrši spomenutu odredbu, tj. čl. 120. ZR-a o obliku otkaza.⁴⁶

S obzirom na posebnosti i razlikovanje pojedinih otkaza, bitno je reći kako način obrazloženja odluke o otkazu uvelike ovisi o vrsti otkaza u radu.

U sljedećem će dijelu rada biti opisane karakteristike redovitog otkaza ugovora o radu u mjeri koja je dostatna za razumijevanje diferencijacije redovitog i izvanrednog otkaza ugovora o radu.

3.2. Redoviti otkaz

Zakon o radu dozvoljava poslodavcu otkazivanje ugovora o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ukoliko za to ima opravdane razloge, tj. u slučaju:

⁴² Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-710/04-2 od 12.1.2005. godine

⁴³ Milković, Darko i Dugonjić, Sabina, op. cit. (bilj. 12), str. 73.

⁴⁴ Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-884/05-2 od 12.4.2005. godine

⁴⁵ Milković, Darko i Dugonjić, Sabina, op. cit. (bilj. 12), str. 73.

⁴⁶ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 229, t.35.

1. Ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz)
2. Ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
3. Ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) i
4. Ako radnik ne zadovolji na probnom radu (otkaz uvjetovan neuspjehom probnog rada).⁴⁷

Redoviti otkaz ugovora o radu može dati i radnik⁴⁸ prilikom čega ne mora navoditi razloge koji su ga naveli da otkáže ugovor o radu. Međutim, radnik se mora pridržavati propisanog ili ugovorenog otkaznog roka te oblika otkaza. U slučaju nepridržavanja istog, poslodavac ima pravo na naknadu štete.⁴⁹

Za razliku od izvanrednog otkaza ugovora o radu, redoviti otkaz podrazumijeva otkazni rok. Naime, redoviti otkaz dovodi do prestanka ugovora o radu tek protekom otkaznog roka.⁵⁰ S obzirom na to, za vrijeme trajanja otkaznog roka stranke moraju izvršavati sve svoje obveze iz radnog odnosa, a neizvršavanje istih može biti temelj za izvanredni otkaz o radu kako je objašnjeno i u presudi Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev-1160/01 od 7.10.2003. godine.⁵¹

Odredbe o otkaznom roku u službi su zaštite i poslodavca i radnika. Naime, razdoblje otkaznog roka omogućava poslodavcu vrijeme za pronalazak drugog radnika koji će nadomjestiti radnika s kojim je otkazan ugovor o radu, dok, također, radnik ima vrijeme za pronalaženje drugog zaposlenja ili osiguranja sredstava za egzistenciju na neki drugi način.⁵²

U sljedećem se dijelu rada pozornost usmjerava na posebnosti izvanrednog otkaza ugovora o radu sa stajališta pravne teorije, ali i prakse.

⁴⁷ Ibid., čl. 115., st. 1.

⁴⁸ Ibid., čl. 114.

⁴⁹ Ibid., čl. 115 st. 4.

⁵⁰ Ibid., čl. 121.

⁵¹ Vrhovni sud Republike Hrvatske Rev-1160/01 od 7.10.2003.godine „Kako u konkretnom slučaju tužiteljica nije postupila po zahtjevu poslodavca da odradi otkazni rok, što je bila dužna učiniti jer se stranke drugačije nisu sporazumjele, a kako je tuženica u nekoliko navrata pozivala tužiteljicu na posao, a ova se bez opravdanog razloga nije odazvala, već je obavijestila tuženicu da odustaje od otkaznog roka, po shvaćanju ovog suda ispunjene su sve zakonske pretpostavke iz čl. 116. st. 1. ZR za izvanredno otkazivanje ugovora o radu, jer se radi o osobito teškoj povredi radne obveze.“

⁵² Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 1), str. 404.

5. IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Tijekom trajanja radnog odnosa postoji mogućnost nastupa ozbiljnih i teških okolnosti zbog kojih jedna od stranaka ugovora o radu smatra da ugovor o radu treba prestati, a nastale su okolnosti takve da od stranke nije razumno očekivati nastavak izvršavanja prava i obveza predviđenih ugovorom do prestanka istog istekom otkaznog roka.⁵³ Upravo zbog okolnosti da nastavak izvršavanja prava i obveza predviđenih ugovorom o radu nije očekivan, izvanredni otkaz nastupa odmah, bez otkaznog roka.

Zlatović i Malenica ističu kako se ova vrsta otkaza ugovora o radu određuje kao izvanredna iz više razloga:

- Isključuju se propisani ili ugovoreni otkazni rokovi
- Može se dati u točno određenom roku od saznanja o temelju takvog otkaza
- Na ovaj se način mogu otkazati i ugovor o radu na određeno vrijeme i ugovor o radu na neodređeno vrijeme
- Moguće je zahtijevati naknadu štete od stranke ugovora o radu kojoj se dokaže krivnja za otkaz.⁵⁴

Po svojoj bi naravi izvanredni otkaz ugovora o radu trebao biti izuzetak, gdje je gubitak povjerenja između ugovornih strana konkretnog ugovora o radu zapravo temeljni razlog za takav otkaz.⁵⁵

S obzirom na to, smatra se kako je riječ o krajnjoj mjeri (*ultima ratio*), što znači da poslodavac može na taj način otkazati ugovor o radu, samo u slučajevima kada ne postoji mogućnost primjene neke blaže mjere poput upozorenja na obveze iz radnog odnosa, redoviti otkaz i sl.⁵⁶

U sljedećem će dijelu rada biti riječ o zakonskom uređenju izvanrednog otkaza, opravdanim i neopravdanim razlozima za izvanredni otkaz, samom postupku izvanrednog otkazivanja ugovora o radu, ali i o zaštiti prava radnika nakon takvog otkaza.

⁵³ Ibid., str. 410.

⁵⁴ Zlatović, Dragan i Malenica, Ivan, op. cit. (bilj. 4), str. 332.

⁵⁵ Ibid., prema Crnić, Ivica, Gubitak povjerenja u radnika kao razlog za izvanredni otkaz, Radno pravo, 9/08, Rosip, Zagreb, 2008.

⁵⁶ Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 7), str. 172.

4.1. Zakonsko uređenje izvanrednog otkaza

Kako je i u prethodnom tekstu navedeno, i poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, bilo da je on sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog, to jest ugovorenog otkaznog roka ukoliko zbog teške povrede obveze iz radnog odnosa ili uslijed neke druge osobito važne činjenice nastavak radnog odnosa nije moguć. Naravno, obje su stranke pritom obvezne na uvažavanje svih okolnosti te obostranih interesa.⁵⁷ Kada se govori o otkazu ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova, treba reći kako se isti mogu izvanredno otkazati ako su kod korisnika nastali razlozi iz članka 116. st.1., Zakona o radu te ako korisnik agenciju o tome pisano obavijesti u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se temelji izvanredni otkaz.⁵⁸

S obzirom na to, redoviti otkaz smatra se pravilom, dok se izvanredni otkaz smatra iznimkom. Upravo zbog toga, Zakonom propisani uvjeti za davanje izvanrednog otkaza ugovora o radu uvelike su stroži od uvjeta koji su propisani za davanje redovitog otkaza ugovora o radu.⁵⁹

Prilikom otkazivanja ugovora o radu na takav način, ocjenjuje se konkretna činjenica koja je uzrok izjavljivanju otkaza, a obično se radi o jednom događaju ili situaciji.⁶⁰

Postoje li, zapravo, u nekom određenom slučaju određene okolnosti koje opravdavaju izvanredni otkaz, procjenjuje se temeljem brižljive i detaljne ocjene interesa obje stranke radnog odnosa. Tu je ocjenu dužna dati ona stranka koja daje otkaz, a o pravilnosti njegove ocjene odlučuje sud koji odlučuje o zakonitosti, odnosno dopuštenosti konkretnog otkaza. Naime, bitno je naglasiti da, čak i ako poslodavac ugovorom navede razloga za izvanredni otkaz, sud će odlučivati o toj dopuštenosti. S obzirom na to, jasno je kako je pri davanju izvanrednog otkaza mjerodavan objektivni kriterij prosudbe je li nastavak radnog odnosa moguć.⁶¹ Važno je reći da, ako razlog izvanrednog otkaza nije u skrivljenom ponašanju radnika, već u nekoj drugoj osobito važnoj činjenici, radnik ima pravo na otpremninu, uz ispunjenje

⁵⁷ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 116., st. 1.

⁵⁸ Ibid., čl. 47., st. 2.

⁵⁹ Crnić, Ivica, Zakon o radu: primjena u praksi: sa sudskom praksom po Zakonu o radu i drugim povezanim zakonima, literaturom i opsežnim abecednim kazalom pojmova, Organizator, Zagreb, 2017, str. 411.

⁶⁰ Pezo, Ivica, Razlozi za otkaz ugovora o radu kroz sudsku praksu, Orbis, Zagreb, 2006, str. 26.

⁶¹ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 1), str. 411.

ostalnih zakonskih uvjeta. Naime, potrebno je da ima dvije godine neprekidnog rada kod konkretnog poslodavca.⁶²

Prema recentnoj hrvatskoj sudskoj praksi, mogući opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu jesu posebice zloupotrebljavanje bolovanja, manjak novca u blagajni, izostajanje s posla ukoliko je ono neopravdano, odbijanje prekovremenog rada, odbijanje izvršenja posla bez razloga, odbijanje radnog naloga više od jedanput, samovoljno napuštanje radnog mjesta, tj. posla, pritvor ako dolazi do poremećaja u procesu rada, krađa ili pokušaj krađe imovine poslodavca, alkoholiziranost ukoliko je već prije upozoren na to, ako je alkoholiziranost utjecala na neku drugu povredu obveze te ako je alkoholiziranost na pouzdan način utvrđena, unos opojnih sredstava u prostorije poslodavca i dr.⁶³

Sudska praksa pokazuje kako opravdani razlozi za izvanredan otkaz ugovora o radu od strane radnika podrazumijevaju neisplatu plaće, učestalo ili značajno kašnjenje s isplatom plaće, neisplata doprinosa za mirovinsko osiguranje, intenzivno zlostavljanje radnika od strane poslodavca i sl.⁶⁴

Iz prethodnog je teksta jasno kako se ugovor o radu izvanredno može otkazati zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa te zbog neke druge osobito važne činjenice. Bez obzira na razlog otkazivanja, nužno je da okolnosti slučaja budu takve da je jasno kako nastavak radnog odnosa nije moguć.⁶⁵ U nastavku rada prikazani su razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu te postupak samog otkazivanja ugovora uz pregled zaštite prava radnika nakon takvog otkaza.

4.2. Osobito teška povreda

Teška povreda radne obveze ili povreda radne discipline može se definirati kao kršenje ukupnosti obveza radnika na radu ili u vezi s radom.⁶⁶

⁶² Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 126., st. 1.

⁶³ Sistematizacija prema Zlatović, Dragan i Malenica, Ivan, op. cit. (bilj. 4), str. 333.

⁶⁴ Ibid., str. 334.

⁶⁵ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 1), str. 412.

⁶⁶ Juras, Damir i Erceg Ćurić, Ivana, Izvanredni otkaz ugovora o radu u pravu Republike Hrvatske, Pravni zapisi, God. 9, 2018., br. 2, str. 296.

Praksa poslodavaca jest da u pravilnicima o radu ili drugim unutarnjim aktima poput, primjerice, pravilnika o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti, zapravo propišu koje povrede ili koja ponašanja radnika predstavljaju razlog za otkaz.⁶⁷ Međutim, ono što poslodavac odredi tim aktom kao razlog za otkaz ugovora o radu ne mora nužno na isti način biti kvalificirano pred sudom, odnosno, kako je i u prethodnom tekstu objašnjeno, sud je jedini u nadležnosti ocijeniti je li konkretna situacija ili ponašanje radnika takvo da opravdava otkazivanje ugovora o radu.

Međutim, valja uzeti u obzir i činjenicu da navođenje određene povrede razlogom za otkaz u aktu poslodavca dodatno uređuje radni odnos u pogledu sadržaja o čemu je radnik upoznat. U praksi to znači da, ukoliko radnik čini povredu za koju zna da ju je poslodavac odredio kao osobito tešku, bez obzira je li kao takva potvrđena pred sudom, zapravo manifestira nelojalan odnos prema poslodavcu i radu te samim time čini osobito tešku povredu.⁶⁸

Iz svega navedenog, jasno je i zašto Zakon o radu ne normira razloge za izvanredni otkaz. Naime, Zakon o radu normira tek one situacije kada je izvanredni otkaz ugovora o radu neopravdan. Članak 117. normira kako opravdani razlozi za izvanredni otkaz nisu situacije:

- a. Privremene nenazočnosti na radu zbog bolesti ili ozljede
- b. Podnošenje žalbe ili tužbe, tj. sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti
- c. Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, u dobroj vjeri.⁶⁹

4.2.1 Teška povreda kao razlog za izvanredni otkaz kroz sudsku praksu

S obzirom na navedeno, opravdani se razlozi za izvanredni otkaz mogu sistematizirati samo proučavanjem sudske prakse. Prema sudskoj praksi, najčešće teške povrede ugovora o radu te razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu jesu:

- Nezadovoljavajući rezultati rada radnika

⁶⁷ Pezo, Ivica, op. cit. (bilj. 60), str. 28.

⁶⁸ Pezo, Ivica, op. cit. (bilj. 60), str. 55-109.

⁶⁹ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 117.

- Odbijanje izvršavanja radnih zadataka
- Sukob radnika s poslodavcem
- Sukob radnika s drugim radnicima
- Napad na čast i ugled poslodavca klevetom, uvredom i sl.
- Nesavjestan rad i neuredno izvršavanje posla
- Obavljanje privatnih poslova za vrijeme rada
- Nanošenje materijalne štete poslodavcu nesavjesnim ili nemarnim radom
- Neopravdano izostajanje s rada ili neopravdano napuštanje radnog mjesta
- Dugotrajno bolovanje i zlouporaba bolovanja
- Nedolično ponašanje radnika izvan radnog vremena
- Nelojalna utakmica – natjecanje radnika s poslodavcem
- Povreda dužnosti čuvanja poslovne tajne
- Kazneno djelo ili prekršaj počinjen od strane radnika
- Sudjelovanje radnika u nezakonitom štrajku
- Alkoholiziranost, uživanje drugih sredstava ovisnosti i pušenje na radnom mjestu
- Krađa, utaja ili pronevjera na štetu poslodavca
- Učestalost činjenja lakših povreda radne obveze
- Gubitak povjerenja u radnika.⁷⁰

Kada se govori o nezadovoljavajućim rezultatima rada radnika, treba se uzeti u obzir kontekst bitnih elemenata ugovora prilikom zasnivanja radnog odnosa s aspekta poslodavca. Naime, sadržaj rada, odnosno očekivani radni učinak radnika bitan je element takvog ugovora pa, posljedično, neostvarivanje očekivanih ili ugovornih rezultata rada otvara mogućnost za intervencije u sadržaj samog radnog odnosa.⁷¹ Vrijedno je naglasiti kako je Vrhovni sud u jednoj od svojih odluka zauzeo stajalište da je za dopuštenost izvanrednog otkaza, uz pretpostavku neostvarivanja zadovoljavajućih rezultata rada, zapravo bitno i postojanje negativnog subjektivnog odnosa prema radu koji je u principu uzrok skrivljene nesprenosti za poboljšanjem rezultata rada. Upravo takvo ponašanje radnika obilježje je osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa.⁷²

Odbijanje izvršenja radnih zadatak također se promatra kroz kontekst bitnih elemenata ugovora o radu, a smatra se jednim od relevantnijih razloga zbog kojeg se može izvanredno otkazati

⁷⁰ Prema Pezo, Ivica, op. cit. (bilj. 60).

⁷¹ Pezo, Ivica, op. cit. (bilj. 60), str. 55.

⁷² Vrhovni sud Republike Hrvatske, Rev – 3100/99 od 19.4.2000. godine.

ugovor o radu. U tom je smislu opravdano očekivati kako poslodavcu nije u interesu održavati ugovorni odnos u situaciji kada druga ugovorna strana odbija izvršavati svoju radnu obvezu.⁷³

S obzirom na to, sudska je praksa činjenicu odbijanja izvršavanja radnih zadataka od strane radnika kvalificirala kao osnovni razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu. Tako se ističe stajalište Vrhovnog suda kako je odbijanje radnika da izvrši posao koji pripada opisu poslova njegovog radnog mjesta osobito teška povreda radne obveze te razlog za izvanredni otkaz. Štoviše, sud je postavio i retoričko pitanje što to zapravo može predstavljati težu povredu radne obveze od bezrazložnog odbijanja izvršavanja poslova koji pripadaju opisu poslova radnikovog radnog mjesta, a čijim se izvršenjem ne dovodi u pitanje radnikovo zdravstveno stanje.⁷⁴ Međutim, Vrhovni je sud u određenim situacijama zauzeo stajalište kako poslodavac nema pravo, osim u nepredvidivim i hitnim slučajevima, mijenjati radniku već ustanovljeni tjedni raspored poslova kojeg je poslodavac dužan odrediti tjedan dana unaprijed. Stoga je Vrhovni sud u jednoj od svojih odluka ocijenio kako činjenica da je radnik odbio izvršiti nalog neposrednog rukovoditelja te je ostao raditi na istom radnom mjestu, uz činjenicu kako je utvrđeno da mu se neprestano mijenja već ustanovljeni tjedni raspored te ga se raspoređuje na druge poslove koji često i ne pripadaju okviru njegovog radnog mjesta, te uz činjenicu kako poslodavcu nije nanesena nikakva šteta, a pritom uzimajući u obzir činjenicu kako je u pitanju dobar radnik koji nije bio kažnjavan te koji je odan svom poslu, zapravo nije razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.⁷⁵

Kada se govori o sukobu radnika s poslodavcem kao opravdanom razlogu za izvanredno otkazivanje ugovora o radu, podrazumijeva se širok krug ponašanja radnika poput fizičkog napada na poslodavca, omalovažavanja poslodavca, prijetnje poslodavcu i sl. Naravno, prilikom ocjenjivanja svakog od pojedinih slučajeva treba poći od konkretnih činjenica te okolnosti koje su prethodile takvom postupanju kako bi se razmjer krivnje radnika mogao objektivno utvrditi.⁷⁶ Tako je primjerice Vrhovni sud ocijenio kako je verbalni i fizički radnikov napad na pretpostavljenog zapravo opravdani razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu.⁷⁷ Isto tako, fizički je napad na poslodavca te prijetnja smrću osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa čak i ako je svemu tome prethodio verbalni sukob poslodavca i radnika.⁷⁸

⁷³ Gović-Penić, Iris, Milković, Darko, Trošelj, Marko, Veljača, Marina, Zuber, Marija, op. cit. (bilj. 40), str. 3-4.

⁷⁴ Vrhovni sud Republike Hrvatske, Rev – 1813/99 od 6.9.2000. godine.

⁷⁵ Vrhovni sud Republike Hrvatske, Rev – 30/04, od 27.5.2004. godine.

⁷⁶ Pezo, Ivica, op. cit. (bilj. 60), str. 57.

⁷⁷ Vrhovni sud Republike Hrvatske, Rev – 1642/10 od 9.2. 2011.

⁷⁸ Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 82/09 od 4.3.2009.

Sukob se radnika s drugim radnicima u sistematizaciji opravdanih razloga za izvanredno otkazivanje ugovora o radu izdvaja kao zaseban otkazni razlog isključivo radi činjenice kako se razlikuju posljedice sukoba radnika s poslodavcem te sukoba radnika s drugim radnicima. I u ovoj je situaciji potrebno sve eventualne konflikte radnika promatrati u kontekstu prijašnjeg ponašanja, ali i kontekstu mogućnosti nastavka radnog odnosa.⁷⁹⁸⁰

Nesavjestan rad podrazumijeva vrlo širok spektar postupanja radnika koji su u suprotnosti s interesima poslodavca, drugih radnika te općenito, procesa rada.⁸¹ Isto tako, kao opravdani razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu navodi se nesavjestan rad koji, pored drugih radnika i poslodavca, podrazumijeva i odnos prema klijentima i kupcima, tj. prema svim osobama čije potrebe putem obavljanja svoje djelatnosti poslodavac teži zadovoljiti.⁸²

Nadalje, neopravdano izostajanje s rada ili neopravdano napuštanje radnog mjesta predstavlja vrlo čest otkazni razlog u odlukama poslodavca. Bez obzira na velik broj sudskih odluka o ovoj temi, u primjeni se ne pojavljuju naročite dileme, tj. odluke sudova s različitih razina suglasne su u bitnim dijelovima.⁸³ U praksi se ovaj razlog za otkazivanjem zapravo sastoji od neopravdanog izostanka s radnog mjesta u trajanju od tri do pet dana uzastopce ili pet ili više dana zbrojeno tijekom cijele godine. Usprkos tome, Vrhovni je sud u jednoj odluci naveo kako je zapravo riječ o osobito teškoj povredi obveze iz radnog odnosa uslijed kašnjenja konobara na radno mjesto u trajanju od 1.5 sati što je dovelo do nemogućnosti otvaranja radnog objekta te do izravnog financijskog gubitka poslodavca. Uz to, radnik nije dokazao opravdani razlog za kašnjenje, a Vrhovni je sud uzeo u obzir i činjenicu kako je tijekom istog mjeseca isti radnik već nekoliko put zakasnio na radno mjesto.⁸⁴

Iako se u prethodnom tekstu objasnilo te Zakonom potkrijepilo kako postoji zabrana otkaza uslijed privremene nenazočnosti na poslu zbog bolesti ili uslijed ozljede⁸⁵, u praksi je moguće pronaći situacije zloupotrebe tog prava. Vrhovni je sud tako u jednoj svojoj odluci zaključio kako je radnik počinio osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa kada je za vrijeme trajanja bolovanja obavljao poslove stečajnog upravitelja, a u isto je vrijeme njegov poslodavac bio u teškoj financijskoj situaciji te mu je trebala njegova pomoć u vidu savjetnika.⁸⁶ Međutim,

⁷⁹ Pezo, Ivica, op. cit. (bilj. 60), str. 63.

⁸⁰ Vidi odluku Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr -154/03 od 11. veljače 2004. godine i Revr – 310/04 od 8. rujna 2004. godine.

⁸¹ Pezo, Ivica, op. cit. (bilj. 60), str. 57.

⁸² Ibid., str. 75.

⁸³ Ibid., str. 84.

⁸⁴ Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 363/04-2, od 31. kolovoza 2004. godine.

⁸⁵ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 117.

⁸⁶ Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 770/02 od 22. siječnja 2003. godine.

kako se radi o osjetljivoj i delikatnoj temi te kako sva zdravstvena stanja nisu jednaka, Vrhovni sud iznio je i suprotna mišljenja u sličnim situacijama.⁸⁷

Nelojalna utakmica, tj. natjecanje radnika s poslodavcem vrlo je važan dio sadržaja radnog odnosa poslodavca i radnika pa i Zakon o radu u nekoliko članaka normira takve situacije. Prema Zakonu o radu, radnik ne smije bez odobrenja poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac. Ukoliko se to dogodi, poslodavac ima pravo tražiti naknadu pretrpljene štete ili, s druge strane, može zatražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun. Takvo pravo poslodavca prestaje u roku od tri mjeseca od dana saznanja za sklapanje posla, tj. objektivnim rokom od pet godina.⁸⁸ Zakon je uredio i situacije kada je poslodavac u vrijeme zasnivanja radnog odnosa znao za obavljanje određenih poslova od strane radnika, a od njega nije zatražio prestanak bavljenja istima. Tada se smatra kako je radniku zapravo dao odobrenje za bavljenje istima (zakonska presumpcija), a bitno je reći i da poslodavac može to odobrenje opozvati poštujući pritom propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.⁸⁹ Članak 102. Zakona o radu normira kako se može ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, najviše do dvije godine, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).⁹⁰ Primarna je svrha uređivanja ovakvog odnosa poslodavca i radnika zapravo šticećenje interesa poslodavca te čuvanje poslovnih tajni s kojima je radnik upoznat uslijed rada kod poslodavca. Sudska je praksa jedinstvena u određenju kako je nepoštivanje odredaba o zabrani natjecanja zapravo opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.⁹¹

S obzirom na takve sankcije, opravdano je otvoriti pitanje na koje se sve poslove odnosi zakonska zabrana natjecanja, tj. odnosi li se takva zabrana samo na poslove koji su obavljani u radnom odnosu ili i u nekom drugom obliku obavljanja djelatnosti. Prema pravnom mišljenju, smatra se da se takva zabrana zapravo odnosi na sve poslove koje obavlja i poslodavac, bilo da ih radnik obavlja u radnom odnosu za nekog drugog poslodavca, ali i u obavljanju samostalne djelatnosti te putem obrta. Stajalište je pravnih stručnjaka kako se zakonska zabrana natjecanja primjenjuje i u svim slučajevima kada poslodavac obavlja i/ili je registriran za obavljanje iste

⁸⁷ Vidi Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 422/03-02 od 14. siječnja 2004. godine.

⁸⁸ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 101. st 1-3.

⁸⁹ Ibid., čl.101. st. 4-5.

⁹⁰ Ibid., čl. 102.

⁹¹ Pezo, Ivica, op. cit. (bilj. 60), str. 91.

djelatnosti koju želi obavljati radnik putem bilo kojeg oblika rada.⁹² Bitno je reći da se natjecanje radnika s poslodavcem ostvaruje i jasno izraženom namjerom radnika da za sebe ili za trećeg ostvari određenu korist koju bi u protivnom ostvario poslodavac. Tako je u jednoj odluci Vrhovnog suda utvrđeno da je „tužitelj u odsutnosti direktora tuženika, a bez njegova znanja i odobrenja, odaslao elektroničke poruke mnogim dosadašnjim poslovnim partnerima tuženika izvještavajući ih da će tuženik prestati s radom te im ujedno ponudio svoje usluge istovrsne onima tuženika... a slanje istih ima obilježje zakonske zabrane utakmice neovisno o tome što u to vrijeme takvi poslovi između tužitelja i tih poslovnih partnera još nisu bili sklopljeni...“⁹³

Dakle, svako se nelojalno ponašanje radnika iz kojeg se može zaključiti kako je usmjereno na konkuriranje poslodavcu za vrijeme trajanja radnog odnosa zapravo može okarakterizirati kao kršenje zakonske zabrane natjecanja.⁹⁴

Nadalje, Zakon o radu propisuje uvjete pod kojima se može poduzeti štrajk⁹⁵, a samo poštivanjem svih Zakonom propisanih odrednica sudionici mogu izbjeći opasnost od izvanrednog otkazivanja ugovora o radu. S obzirom na to, sudjelovanje radnika u nezakonitom štrajku predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, a o tome postoji i velik broj odluka Vrhovnog suda.

U slučaju otuđenja imovine poslodavca ili bilo kakve povrede radne obveze takve prirode, riječ je o opravdanom razlogu za izvanredno otkazivanje ugovora o radu čak i ukoliko se radi o maloj vrijednosti otuđene imovine, motivu zbog kojeg je učinjena takva povreda ili o činjenici kako zapravo nije bila riječ o otuđenju imovine poslodavca. Na takvu odluku nema utjecaj niti način na koji je do otuđenja imovine došlo kao niti je li pravomoćnom presudom kaznenog suda radnik proglašen krivim. Naime, riječ je o tome da je odnos povjerenja izgubljen, a on se pretpostavlja.⁹⁶ Ukoliko je radnik u kaznenom postupku oslobođen zbog istog djela zbog kojeg

⁹² Poslovi na koje se odnosi zakonska zabrana natjecanja, <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/27840>, 18.08.2022.

⁹³ Vrhovnik sud Republike Hrvatske, Revr – 549/2013 od 11. ožujka 2014. godine.

⁹⁴ U kojem trenutku se smatra da je radnik počinio zakonsku zabranu natjecanja, <https://www.edusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/30552>, 18.08.2022.

⁹⁵ Čl. 205. ZR-a „(3) Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira, (4) Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen ovim Zakonom, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele, (5) Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od dva dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira, (6) U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se najaviti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka te način njegova provođenja“.

⁹⁶ Gović-Penić, Iris, Milković, Darko, Trošelj, Marko, Veljača, Marina, Zuber, Marija, op. cit. (bilj. 40), str. 5-6.

je dobio izvanredni otkaz, ta činjenica ne mora nužno biti od utjecaja na odluku o otkazu budući da je opseg kaznenopravne odgovornosti zapravo uži od građanskopravne odgovornosti.⁹⁷ Samim time, ovaj se razlog može smatrati i osobito važnom činjenicom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Alkoholiziranost, uživanje drugih sredstava ovisnosti i pušenje na radnom mjestu ne moraju nužno predstavljati opravdani razlog za izvanredni otkaz, već moraju imati značaj osobite teške povrede radne obveze zbog koje više nije moguć nastavak radnog odnosa. Tako je u Vrhovni sud Republike Hrvatske istaknuo „da je tužitelj dobar radnik, po prirodi miran čovjek i da s njim na poslu i svezi s alkoholom nije bilo problema, a u radnom odnosu kod tuženika je punih 26 godina.“ Međutim, ukoliko je riječ o situacijama kada takva činjenica proizvodi dodatnu povredu radne obveze, riječ je o opravdanom razlogu za izvanredni otkaz.⁹⁸

Konačno, izvanredni otkaz može biti izjavljen i uslijed učestalih činjenja lakših povreda radne obveze. Naime, ukoliko postoji razmjerna učestalost u počinjenju lakših povreda u dužem trajanju te, istovremeno odbijanje radnika za promjenom svog odnosa prema radu i nakon upozorenja poslodavca, riječ je o osobito teškoj povredi te razlogu za izvanredno otkazivanje ugovora o radu.⁹⁹¹⁰⁰

Generalno govoreći, posljedica teške povrede obveze iz radnog obveza jest uvijek gubitak povjerenja poslodavca pa se gotovo svaki od ovih razloga može podvesti pod njega. Pritom se smatra da poslodavac ne želi, tj. ne mora u radnom odnosu imati radnika u koga je izgubio povjerenje. Svejedno, i tada se mora raditi o slučaju da takav gubitak povjerenja čini nemogućim nastavak radnog odnosa.

4.3. Osobito važna činjenica

Iako su najčešći razlozi za izvanredno otkazivanje ugovora o radu povezani upravo s prethodno opisanim teškim povredama radne obveza, mogući su i drugi razlozi za izvanredni otkaz koji ne moraju biti radnikova radnja ili propust koji je povezan s obavljanjem poslova njegova

⁹⁷ Ibid., str. 6.

⁹⁸ Vidi primjerice odluku Vrhovnog suda RH, Rev – 621/13 od 26.8.2014 „Okolnost da je vozač upravljao automobilom u alkoholiziranom stanju osobito je teška povreda obveze iz radnog odnosa i opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.“

⁹⁹ Pezo, Ivica, op. cit. (bilj. 60), str. 107.

¹⁰⁰ Vidi Županijski sud u Zagrebu, Gžr – 636/02 od 15. travnja 2003. godine.

radnog mjesta. Osobito važne činjenice vezane su uz djelatnost poslodavca, radni proces, osobu i osobnost radnika te poslodavca. Postojanje osobito važne činjenice kao opravdanog razloga za otkazivanje ugovora o radu mora biti takvo da se od poslodavca ne može zahtijevati da nastavi radni odnos s radnikom ako ta činjenice narušava radni odnos. Prilikom procjene je li određena činjenica takvog karaktera u smislu članka 116, st. 1. ZR-a, potrebno je istu činjenicu povezati s okolnostima konkretnog slučaja.¹⁰¹

4.3.1. Osobito važna činjenica kao razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu

U praksi se ističu sljedeći opravdani razlozi u obliku osobito važne činjenice¹⁰²:

- Nemogućnost izvršavanja radne obveze na radnom mjestu vozača uslijed izrečene zaštitne mjere oduzimanja vozačke dozvole
- Gubitak licence za obavljanje predviđenih poslova
- Određivanje istražnog zatvora
- Ne polaganje stručnog ispita u ugovorenom roku¹⁰³
- Krivotvorenje svjedodžbe radi udovoljenja uvjetu stručne spreme koja je potrebna za sklapanje ugovora o radu¹⁰⁴
- Skrivanje podataka o zdravstvenom stanju radnika ukoliko su isti biti za obavljanje posla
- Iznošenje neistina o poslodavcu u medijima¹⁰⁵

Oko određivanja i boravka radnika u pritvoru u smislu opravdanog razloga za izvanredni otkaz, sudovi su se različito očitavali.¹⁰⁶ Naime, Vrhovni je sud zauzeo dva različita stajališta; u odluci u predmetu Revr -449/02-3 od 26.4.2004. godine zauzeo je stajalište kako sama osnovana sumnja za počinjenje nekog kaznenog djela nije i dokaz da je kazneno djelo učinjeno te da je time učinjena i teška povreda obveze iz radnog odnosa, ali i da se, istovremeno, ne može govoriti o postojanju osobito važne činjenice kao razlogu za izvanredni otkaz ugovora o radu. S druge strane, Vrhovni je sud u odluci u predmetu Revr- 143/02-2 od 17.11. 2004. godine

¹⁰¹ Crnić, Ivica, op. cit. (bilj. 58), str. 341.

¹⁰² Juras, Damir i Erceg Ćurić, Ivana, Izvanredni otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu, u: Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku, 2018., br. 3-4, str. 195.

¹⁰³ Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 1923/14 od 18.11. 2015.

¹⁰⁴ Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 743/16 od 11.5. 2016.

¹⁰⁵ Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 398/09 od 6.10. 2009.

¹⁰⁶ Pezo, Ivica, op. cit. (bilj. 60), str. 70.

zauzeo stajalište kako određivanje pritvora protiv radnika zapravo može predstavljati osobito važnu činjenicu kao važan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu budući da pritvor ima za posljedicu radnikovu nemogućnost obavljanja rada što može rezultirati poremećajima u procesima rada.

4.4. Postupak izvanrednog otkazivanja ugovora o radu

Na ovaj se način ugovor o radu može otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenice na kojima se izvanredni otkaz temelji¹⁰⁷, a sudska je praksa definirala stajališta da to zapravo ne mora biti neposredno saznanje osobe koja je nadležna za donošenje odluke o otkazu, tj. da se rok računa i od dana saznanja osobe koja je u hijerarhijskom lancu dužna izvještavati osobu koja je nadležna za donošenje takve odluke.¹⁰⁸¹⁰⁹ Također, zakonski je normirano da stranka koja izvanredno otkáže ugovor o radu ima pravo tražiti naknadu štete od stranke koja je kriva za otkaz. Osnova za naknadu štete u tom je slučaju neizvršenje ugovorom o radu preuzetih obveza.¹¹⁰ Članak 126. Zakona o radu propisuje da radnik kojem se otkazuje ugovor nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se ugovor otkazuje zbog razloga koji se uvjetovani ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s konkretnim poslodavcem.¹¹¹

Prije samog otkazivanja ugovora o radu koje je uvjetovano ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku iznošenje vlastite obrane osim u slučajevima kada postoje okolnosti uslijed kojih nije opravdano očekivati od poslodavca takvu radnju.¹¹² Isto tako, važno je istaknuti da, ukoliko se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a istovremeno radnik pred sudom osporava dopuštenost takvog otkaza te traži od poslodavca zadržavanje na radu, poslodavac ga je dužan vratiti na rad u roku od 8 dana od obavijesti o podnesenoj tužbi te ga zadržati na radu sve do okončanja sudskog spora. Ukoliko poslodavac smatra kako je

¹⁰⁷ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 116, st. 2.

¹⁰⁸ Pezo, Ivica, op. cit. (bilj. 60), str. 25.

¹⁰⁹ Odluka Ustavnog suda RH, Rev – 1822/97 od 23.1.2020. „Rok iz st. 2. čl. 116. ZR-a računa se od saznanja osobe nadležne za donošenje odluke o otkazu, dakle ravnatelja tuženika, ali to saznanje ne mora biti neposredno, nego se može izvesti iz saznanja druge osobe, pa tako i rukovoditeljice odjela, čija je dužnost izvijestiti ga o činjenicama koje su razlog za izvanredni otkaz. Stoga i rok za izvanredni otkaz teče od saznanja te osobe, koja zbog svojih rukovoditeljskih ovlaštenja predstavlja poslodavca prema zaposlenicima kojima rukovodi.“

¹¹⁰ Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19), čl. 116., st. 3.

¹¹¹ Ibid., čl. 126., st. 1.

¹¹² Ibid., čl. 119., st. 2.

protivljenje radničkog vijeća neutemeljeno, on od suda može zatražiti da ga se oslobodi te obveze do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, tj. do pravomoćnosti sudske odluke.¹¹³

Svaka odluka poslodavca koja je donesena protivno odredbama Zakona o radu o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem smatra se ništetnom, a sa sobom nosi i odgovornost za teži prekršaj iz radnog odnosa. U tom bi smislu korisno bilo da namjeru izvanrednog otkazivanja ugovora o radu isti dostavi radničkom vijeću u obliku pisanog nacрта otkaza s obrazloženjem.¹¹⁴

Ukoliko postoji protivljenje radničkog vijeća, dužno je u obrazloženju navesti razloge koji upućuju kako zapravo ne postoji opravdan razlog za otkazivanje ugovora o radu, odnosno, da je samim time došlo do povrede postupka za otkazivanje. Međutim, Zakon o radu za propuštanje ove radnje nije predvidio sankcije pa se može reći kako je riječ tek o instruktivnoj obvezi.¹¹⁵ Međutim, poslodavac, ukoliko ne prihvaća razloge odbijanja radničkog vijeća, iste mora obrazložiti, a samu odluku, prije dobivanja odgovora radničkog vijeće ili prije isteka roka za njegovu dostavu, ne smije donijeti.¹¹⁶

Pritom treba naglasiti kako poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

- a. otkazu člana radničkog vijeća
- b. otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
- c. otkazu radniku kod kojem je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, tj. otkazu radniku osobi s invaliditetom
- d. otkazu radniku starijem od 60 godina
- e. otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca.

Radničko vijeće ima dužnost izjasniti se u roku od 8 dana, a ukoliko to ne učini, smatra se suglasnim. S druge strane, propuštanje poslodavca za ishođenjem suglasnosti radničkog vijeća

¹¹³ Pezo, Ivica, op. cit. (bilj. 60), str.27.

¹¹⁴ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 1), str. 404.

¹¹⁵ Juras, Damir i Erceg Ćurić, Ivana, op. cit (bilj. 102), str. 199.

¹¹⁶ Ibid.

za posljedicu ima ništetnost izvanrednog otkaza ugovora o radu. Pritom naknadna suglasnost ne konvalidira ništetnu odluku poslodavca.¹¹⁷

U prethodnom je tekstu naglašeno kako svaki otkaz mora biti u pisanom obliku te dostavljen osobi kojoj se upućuje uz obrazloženje.

4.5. Zaštita prava radnika nakon izvanrednog otkaza

Bitno je naglasiti kako se protiv izvanrednog otkaza ugovora o radu osigurava jednaka zaštita pred sudom kao i u slučajevima redovitog otkaza. Ukoliko radnik osporava dopuštenost izvanrednog otkaza ugovora o radu tražeći pritom utvrđivanje dokaza da je predmetni otkaz ništetan te eventualno tražeći i povratak na rad, poslodavac ima obvezu dokazati da su na dan davanja izvanrednog otkaza postojale zakonom predviđene okolnosti koje opravdavaju davanje otkaza, ali i da je otkaz dan u zakonom propisanom roku u kojem se otkaz može dati. Ukoliko poslodavac ne uspije navedeno dokazati, sud utvrđuje da je otkaz bio ništetan što za posljedicu ima situaciju nastavljanja radnog odnosa kao da otkaza nije niti bilo. Pritom, dakle, radnik može tražiti da se poslodavcu naredi da ga vrati na rad ili sud može na prijedlog stranaka radnog odnosa raskinuti radni odnos primjenom odredbi o sudskom raskidu ugovora o radu.

Dakle, tužbeni zahtjev u tužbi koja je podnesena protiv odluke o otkazu treba postaviti tako da se traži utvrđenje kako dokaz ugovora o radu dat određenom odlukom poslodavca nije dopušten te da radni odnos nije prestao, uz nalog tužitelju da treba vratiti tužitelja na posao. Prvi dio deklaracije, tj. da otkaz nije dopušten zapravo ima konstitutivno djelovanje jer se njime mijenja postojeći pravni odnos. S druge strane, druga deklaracija, da radni odnos nije prestao, predstavlja potpuni deklaratorni dio koji u principu osigurava radniku stjecanje svih onih prava koja mu pripadaju da nije bilo nedopuštenog otkaza, tj. koji osigurava da se radnik vrati u onaj radnopravni položaj u kojem bi bio da nije bilo nedopuštenog otkaza. Treći dio, tj. kondemnatorni dio jest u principu nalog da se radnik ponovno vrati na posao. U tom je smislu bitno naglasiti kako radnik mora samostalno zatražiti vraćanje na posao budući da sud po službenoj dužnosti to ne može naložiti.¹¹⁸

¹¹⁷ Ibid.

¹¹⁸ Milković, Dragan i Dugonjić, Sabina, op. cit. (bilj. 12), str. 186.

Treba reći i kako je poslodavac zaštićen u slučaju izvanrednog otkazivanja ugovora o radu od strane radnika. Naime, mišljenje je pravnika kako bi poslodavac mogao tražiti utvrđivanje nezakonitosti danog otkaza te eventualno imati mogućnost traženja naknade štete koju je pretrpio zbog prestanka ugovora o radu bez, tj. prije isteka otkaznog roka. Međutim, treba istaknuti kako uslijed zajamčene slobode rada kao temeljnog ljudskog i ustavnog prava, poslodavac ne bi tada imao mogućnost od suda tražiti prisilu radnika na vraćanje na radno mjesto.¹¹⁹

U prethodnom je tekstu naglašeno kako u slučaju izvanrednog otkazivanja ugovora o radu ona stranka koja je otkazala, tj. aktivni subjekt izvanrednog otkaza, ali i ona stranka kojem je izvanredno otkazano, tj. pasivni subjekt izvanrednog otkaza, mogu potraživati naknadu štete. Pritom će pasivni subjekt izvanrednog otkaza moći ostvariti naknadu štete ukoliko u sudskom postupku dokaže kako nisu postojali zakonom utemeljeni razlozi za izvanredno otkazivanje ili da nije poštivan Zakonom propisani postupak otkazivanja, odnosno, da je predmetni otkaz zapravo ništetan. Ukoliko je izvanredni otkaz dan radniku, on ima pravo povratka na poslove koje je obavljao prije izvanrednog otkaza, naknadu plaće za razdoblje za koje zbog otkaza nije radio te eventualno pravo na naknadu neke daljnje štete koju je pretrpio uslijed izvanrednog otkaza o radu. S druge strane, aktivni subjekt izvanrednog otkaza može tražiti naknadu štete ukoliko je izvanredni otkaz dan zbog neizvršavanja ugovornih obveza druge ugovorne strane. Međutim, treba istaknuti kako se u praksi ne javljaju odštetni zahtjevi poslodavca prema radnicima.¹²⁰ S druge strane, sudska je praksa zauzela stajalište kako se naknada štete zbog izvanrednog otkazivanja ugovora o radu koji je radnik dao poslodavcu zbog osobito teškog kršenja obveza iz radnog odnosa može odrediti u visini otpremnine koja bi radniku pripadala da je poslodavac njemu dao redoviti poslovno uvjetovani otkaz.¹²¹ Pravni stručnjaci smatraju kako je riječ o ispravnom pristupu budući da on sprječava poslodavce u nastojanju za izbjegavanjem isplate otpremnine dovodeći osobito teškim kršenjima obveza iz radnog odnosa, primjerice neisplatom plaće, radnike u situaciju da su oni primorani dati otkaz.¹²²

¹¹⁹ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 1), str. 424.

¹²⁰ Ibid., str. 425.

¹²¹ Vidi Odluku Ustavnog suda, U-III-716/2003 od 5.2.2004.

¹²² Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 1), str. 426.

6. ZAKLJUČAK

Izvanredni otkaz ugovora o radu smatra se krajnjim sredstvom putem kojeg ugovorne strane mogu okončati radni odnos. U ovom se radu dao pregled razlika između redovitog otkaza ugovora o radu te izvanrednog otkaza ugovora o radu s posebnim naglaskom na opravdane razloge za izvanredno otkazivanje.

Iako se u radu taksativno navode opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu koji je sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, tj. opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu, bitno je napomenuti kako pojam opravdanog razloga zapravo i nije pravni pojam, već je riječ o izvanpravnom sadržaju koji na određen način ulazi u pravnu normu te predstavlja njezin sadržaj. Opravdan razlog u tom je smislu tek vrijednosni kriteriji, tj. element pravednosti u svakom pojedinačnom i izoliranom slučaju koji se, najčešće, mora ocijeniti od strane suda. Naravno, kao pravna osnova za postojanje izvanrednog otkaza ugovora o radu potrebno je i da nastavak radnog odnosa više nije moguć, odnosno, prihvatljiv.

Isto tako, analizom sudske prakse moguće je utvrditi kako postoje neslaganja u vezi primjene opravdanosti posezanja za izvanrednim otkazivanjem ugovora o radu. Upravo zbog toga treba istaknuti praktičnu važnost obrazloženja otkaza kojeg je poslodavac dužan dostaviti, najprije u smislu i svrhu tumačenja razloga za otkazivanjem ugovora o radu radniku, a naposljetku i u svrhu olakšavanja ocjene opravdanosti od strane suda.

7. LITERATURA

KNJIGE I ČLANCI:

Crnić, Ivica, Zakon o radu: primjena u praksi: sa sudskom praksom po Zakonu o radu i drugim povezanim zakonima, literaturom i opsežnim abecednim kazalom pojmova, Organizator, Zagreb, 2017.

Gović-Penić, Iris, Milković, Darko, Trošelj, Marko, Veljača, Marina, Zuber, Marija, Radni odnosi – aktualnosti u 2018. godini, Inženjerski biro, Zagreb, 2018.

Juras, Damir i Erceg Ćurić, Ivana, Izvanredni otkaz ugovora o radu u pravu Republike Hrvatske, Pravni zapisi, God. 9, 2018., br. 2, str. 293-323.

Juras, Damir i Erceg Ćurić, Ivana, Izvanredni otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu, u: Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku, 2018., br. 3-4, str. 191-206.

Milković, Darko i Dugonjić, Sabina, Prestanak ugovora o radu: komentar i sudska praksa načina prestanka ugovora o radu, Rosip, Zagreb, 2016.

Milković, Darko i Trbojević, Goran, Radni odnosi, EFFECTUS, Zagreb, 2018.

Pezo, Ivica, Razlozi za otkaz ugovora o radu kroz sudsku praksu, Orbis, Zagreb, 2006.

Poslovi na koje se odnosi zakonska zabrana natjecanja, <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/27840>, 18.08.2022.

Potočnjak, Željko, Radni odnosi u Republici Hrvatskoj: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu i Informator, Zagreb, 2007.

Tot, Ivan, Prestanak trajnih obveznih odnosa, u: Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, v. 39, 2018., br. 3, str. 1171-1206.

U kojem trenutku se smatra da je radnik počinio zakonsku zabranu natjecanja, <https://www.edusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/30552>, 18.08.2022.

Zlatović, Dragan i Malenica, Ivan, Novo hrvatsko radno pravo: Libertin naklada, Rijeka, 2013.

ZAKONI I SUDSKA PRAKSA:

Ustav Republike Hrvatske (pročišćeni tekst, Narodne novine, 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).

Ustavni sud Republike Hrvatske, U-III-716/2003 od 5.2.2004. godine.

Ustavni sud Republike Hrvatske, Rev – 1822/97 od 23.1.2020. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Rev – 3100/99 od 19.4.2000. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Rev – 1813/99 od 6.9.2000. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 770/02 od 22.1.2003. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Rev-1160/01 od 7.10.2003. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 422/03-02 od 14.1.2004. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr -154/03 od 11.2.2004. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 549/2013 od 11.3.2014. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Rev – 30/04, od 27.5.2004. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 363/04-2, od 31.8.2004. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 310/04 od 8.9.2004. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-710/04-2 od 12.1.2005. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-884/05-2 od 12.4.2005. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 82/09 od 4.3.2009. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 398/09 od 6.10. 2009. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Rev – 1642/10 od 9.2. 2011. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Rev – 621/13 od 26.8.2014. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 1923/14 od 18.11. 2015. godine.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr – 743/16 od 11.5. 2016. godine.

Zakon o radu (pročišćeni tekst, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19).

Zakon o obveznim odnosima (pročišćeni tekst, Narodne novine 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).

Županijski sud u Zagrebu, Gž-6289/00 od 3.1.2002. godine.

Županijski sud u Zagrebu, Gžr-2276/02 od 22.4.2003. godine.

Županijski sud u Zagrebu, Gžr-2989/09 od 20.10.2009. godine.

Županijski sud u Zagrebu, Gžr – 636/02 od 15.4.2003. godine.