

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Pištelek, Ema

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:199:667020>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-14**



Repository / Repozitorij:

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



Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Katedra za radno i socijalno pravo

Ema Pištelek

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Diplomski rad

Mentor: prof. dr. sc. Željko Potočnjak

Zagreb, kolovoz 2022.

Izjava o izvornosti

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

Ema Pištelek

Sadržaj

1. UVOD.....	1
2. PRAVNA REGULATIVA.....	2
3. PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....	3
4. OTKAZ UGOVORA O RADU.....	4
4.1. POJAM I VRSTE OTKAZA UGOVORA O RADU.....	4
4.2. RAZLIKE REDOVITOG I IZVANREDNOG OTKAZA UGOVORA O RADU.....	4
5. REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU.....	5
5.1. RAZLOZI ZA REDOVITI OTKAZ.....	5
5.2. POSTUPAK PRIJE I TIJEKOM REDOVITOG OTKAZIVANJA.....	6
6. IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU.....	8
6.1. RAZLOZI ZA IZVANREDNI OTKAZ.....	8
6.1.1. TEŠKE POVREDE OBVEZA I DRUGE OSOBITO VAŽNE ČINJENICE.....	9
6.2. NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ.....	13
6.3. POSTUPAK PRIJE I TIJEKOM IZVANREDNOG OTKAZIVANJA.....	14
6.3.1. PRAVO NA OBRANU.....	14
6.3.2. ROK ZA IZVANREDNI OTKAZ.....	15
6.3.3. OBLIK IZVANREDNOG OTKAZA.....	15
6.3.4. SADRŽAJ IZVANREDNOG OTKAZA.....	16
6.3.5. DOSTAVA IZVANREDNOG OTKAZA.....	16
6.3.6. OPOZIV ODLUKE O OTKAZU.....	17
6.4. ZAŠTITA ODREĐENIH SKUPINA RADNIKA.....	18
6.4.1. APSOLUTNA ZAŠTITA RADNIKA.....	18
6.4.2. RELATIVNA ZAŠTITA RADNIKA.....	19
6.4.2.1. SAVJETOVANJE RADNIČKOG VIJEĆA.....	20
6.4.2.2. SUGLASNOST RADNIČKOG VIJEĆA.....	21
6.5. NAKNADA ŠTETE.....	22
6.6. PRAVNI MEHANIZMI ZAŠTITE.....	22
6.6.1. ZAHTJEV ZA ZAŠTITU PRAVA.....	22
6.6.2. SUDSKI I IZVANSUDSKI MEHANIZMI ZAŠTITE.....	23
6.6.2.1. SUDSKO RJEŠAVANJE SPOROVA.....	23
6.6.2.1.1. VRAĆANJE NA RAD I NAKNADA PLAĆE.....	24
6.6.2.1.2. SUDSKI RASKID UGOVORA O RADU.....	26

6.6.2.2.	TERET DOKAZIVANJA.....	26
6.6.2.3.	ARBITRAŽA	27
6.6.2.4.	MIRENJE	28
7.	ZAKLJUČAK	29
8.	POPIS LITERATURE:	30

1. UVOD

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu „nije samo temelj zasnivanja radnog odnosa, već i izvor prava kojim se uređuje sadržaj radnog odnosa“.¹ Postoji i širi krug izvora koji uređuju prava i obveze poslodavca i radnika. Zakon o radu (dalje: ZR) kao temeljni izvor materije izvanrednog otkaza dosta oskudno regulira dio koji se odnosi na razloge zbog kojih je ugovor o radu moguće izvanredno otkazati pa se naglasak u tome dijelu stavlja na sudsku praksu koja tako kroz tumačenje zakonskih odredbi omogućava da se svaki slučaj razmotri u skladu s individualnim okolnostima. Kako radni odnos predstavlja vrlo bitan segment života obiju stranaka, prestanak ugovora o radu, posebice izvanrednim otkazom, može za njih imati štetne posljedice. Upravo zbog poteškoća s kojima se suočavaju stranke želi se osigurati iznimnost u primjeni izvanrednog otkazivanja ugovora o radu te je reguliranje usmjereno zaštiti stranaka. Osim na opravdanost razloga za davanje izvanrednog otkaza, naglasak se stavlja i na postupak samog otkazivanja kroz odredbe o pravu na obranu, vremensko ograničenje mogućnosti otkazivanja, oblik, sadržaj i dostavu otkaza. Uloga u postupku izvanrednog otkazivanja dana je i radničkom vijeću koje povjerenim ovlastima nastoji osigurati opravdanost u postupanju, a posebice su zaštićene određene kategorije radnika. Konačno, ukoliko navedeni načini nisu osigurali da je postupak izvanrednog otkazivanja zakonito i pravilno proveden, strankama su na raspolaganju pravni mehanizmi zaštite.

¹ Grgurev, Ivana. Ugovor o radu, u: Crnić, Ivica et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj; ur. Potočnjak, Željko. Zagreb: Pravni fakultet i Organizator, 2007., str. 1.

2. PRAVNA REGULATIVA

Radni odnosi regulirani su državnim i profesionalnim pravnim izvorima. Ustav, kao temelj pravnog poretka, sadrži najvažnija načela pa tako i ona o radu. Iz odredbe kojom se jamči pravo na rad i slobodu rada proizlazi da je svaka osoba slobodna odlučiti o prestanku, odnosno otkazivanju radnoga odnosa. Osnovni izvor ovoga instituta jest ZR koji u cijelosti uređuje materiju radnih odnosa, a na prestanak radnih odnosa referira se u dijelu petnaestom. U ZR implementirane su direktive Europske unije koje u velikom dijelu obuhvaćaju pojačanu zaštitu određenih kategorija radnika, kao što je Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje, koja sadrži odredbu o zabrani otkazivanja. Tako propisi EU i međunarodne obveze koje proizlaze iz konvencija doprinose zaštiti zaposlenja kroz odredbe o prestanku ugovornih odnosa, postupovnim zahtjevima i sankcijama za neopravdani otkaz. Govoreći o međunarodnim obvezama misli se ponajviše na konvencije Međunarodne organizacije rada i Povelju o temeljnim pravima EU.² Ukoliko neka pitanja nisu uređena ZR-om, supsidijarno će se primjenjivati Zakon o obveznim odnosima. Za provedbu Zakona pravni se poredak koristi podzakonskim propisima. Osobito važnu ulogu, posebice u području izvanrednog otkaza ugovora o radu, ima sudska praksa. ZR je u navedenom području, pretežno u dijelu koji se odnosi na određivanje osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa i drugih važnih činjenica, dao načelnu odredbu koju sudovi trebaju primijeniti ovisno o konkretnim okolnostima svakog pojedinog slučaja. U navedenom području vrlo je važno djelovanje redovnih sudova, Ustavnih sudova i sudova EU. Odredbe o prestanku ugovora o radu i otkazivanju također sadrže kolektivni ugovori i pravilnici o radu koje su obvezni donijeti poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika, ukoliko određena pitanja nisu regulirana kolektivnim ugovorom.³

² Tematski informativni članak europskog semestra: Zakonska zaštita zaposlenja, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_employment-protection-legislation_hr.pdf (17. 6. 2022.), str. 1-2.

³ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet, 2004., str. 466-486.

3. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Prestanak ugovora o radu, kao što je rečeno, ima za radnika i poslodavca negativne posljedice stoga je nužno odgovarajuće regulirati navedeno područje. S jedne strane treba osigurati sigurnost zaposlenja i ekonomsku egzistenciju obiteljske zajednice ovisne o radniku, a s druge strane poslodavcu omogućiti adekvatnu organizaciju i održavanje poslovanja.⁴

ZR navodi da 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 ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
- 5) sporazumom radnika i poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 7) otkazom
- 8) odlukom nadležnog suda“.⁵

Odredbe se ne odnose na fizičke osobe koje kao članovi uprave, izvršni direktori ili u drugom svojstvu djeluju prema posebnom zakonu.⁶

U slučajevima smrti radnika ili poslodavca, odnosno prestanka obrta i brisanja trgovca pojedinca iz registra te dostave rješenja o priznanju prava na invalidsku imovinu do prestanka ugovora o radu dolazi neovisno o volji stranaka. Kod sporazuma radnika i poslodavca temelj prestanka je volja stranaka, a isto tako i kod isteka vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, samo što je u tom slučaju volja iskazana već pri samom sklapanju. Volja samo jedne stranke potrebna je u slučajevima navršavanja godina života i mirovinskog staža te

⁴ Potočnjak, Željko. Prestanak ugovora o radu, u: Crnić, Ivica et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj; ur. Potočnjak, Željko. Zagreb: Pravni fakultet i Organizator, 2007., str. 375.

⁵ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), čl. 112.

⁶ Ibid, čl.4., st. 3. i 4.

otkaza, a prijedlog u slučaju kada odluku donosi nadležni sud iako ju on donosi neovisno o volji stranaka.⁷

Navedene razloge prestanka ugovora o radu moguće je proširiti razlozima koji se nalaze u posebnim propisima, primjerice Stečajni zakon koji navodi da je otvaranje stečaja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, bez obzira na trajanje ugovora o radu i bez obzira na odredbe o zaštiti radnika, a uz otkazni rok od mjesec dana i Zakon o državnim službenicima koji uz već prije navedeni sporazum, otkaz, istek vremena, predviđa i prestanak državne službe po sili zakona i na druge načine propisane tim zakonom.

Ovaj rad stavlja naglasak na prestanak ugovora o radu otkazom, odnosno izvanrednim otkazom ugovora o radu.

4. OTKAZ UGOVORA O RADU

4.1. POJAM I VRSTE OTKAZA UGOVORA O RADU

Otkaz ugovora o radu „jednostrano je očitovanje volje strane toga ugovora kojim ta strana izražava svoju namjeru da ugovor o radu okonča, a to očitovanje, nakon što je dostavljeno drugoj strani, dovodi do prestanka ugovora o radu“.⁸ Takvo očitovanje može dati i poslodavac i radnik, s time da se radniku kao slabijoj strani u tom odnosu nastoji pružiti veća zaštita, te se propisuje zbog kojih razloga i pod kojim uvjetima se može otkazati ugovor o radu. Obzirom na razloge, ali i neke druge okolnosti, možemo razlikovati redoviti i izvanredni otkaz.

4.2. RAZLIKE REDOVITOG I IZVANREDNOG OTKAZA UGOVORA O RADU

Temeljna se razlika, kao što je ranije navedeno, odnosi na razloge zbog kojih se može redovito ili izvanredno otkazati. Kod izvanrednog otkaza radi se o teškoj povredi obveze iz radnog odnosa ili drugoj osobito važnoj činjenici, dok kod redovitog egzistiraju i drugi razlozi. Radnik u slučaju redovitog otkaza može otkazati iz bilo kojeg razloga, a za poslodavca postoje zakonom propisani opravdani razlozi. Razlika postoji i zbog nepostojanja otkaznog roka i gubitka određenih beneficija kao što je otpremnina u slučaju izvanrednog otkaza te činjenice da ugovor sklopljen na neodređeno može prestati redovitim ili izvanrednim otkazom, a ugovor

⁷ Potočnjak, Željko. Prestanak ugovora o radu, u: Crnić, Ivica et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 377.

⁸ Ibid, str. 379.

sklopljen na određeno vrijeme može prestati izvanrednim otkazom, a redovitim samo ako je to predviđeno.⁹ Za slučaj izvanrednog otkaza predviđen je rok u kojemu je dopušteno otkazati, dok kod redovitog otkaza ne postoji takvo vremensko ograničenje. Također kod izvanrednog otkaza ne postoji obveza upozorenja na mogućnost otkazivanja niti se uzimaju u obzir socijalni kriteriji odabira kao što to postoji kod redovnog otkaza, odnosno kod otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem u kojem slučaju postoji obveza prethodnog pisanog upozorenja mogućnosti otkazivanja.¹⁰

5. REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU

5.1. RAZLOZI ZA REDOVITI OTKAZ

Poslodavac je prilikom redovitog otkaza ugovora o radu također vezan određenim pravilima postupanja. Naime on može otkazati ugovor o radu ako za to ima opravdani razlog:

- 1) „ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga – poslovno uvjetovani 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
- 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu – otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu“.¹¹

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora uzeti u razmatranje trajanje radnog odnosa, starost i obveze uzdržavanja koje postoje kod radnika, ali se to ne primjenjuje ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika. Poslodavac u tom slučaju ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu na istovjetnim poslovima zaposliti drugog radnika. Ukoliko u tom roku postane nužno popunjavanje radnog mjesta zbog obavljanja istovjetnih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu najprije radniku kojem je otkazao iz prije navedenih razloga.¹² Poslodavci često znaju koristiti navedeni razlog za otkazivanje, a zatim bi ponudili mjesto drugome radniku i time zapravo

⁹ Ibid, str. 379-381.

¹⁰ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. Zagreb: Effectus - studij financije i pravo, visoko učilište, 2019., str. 161-162.

¹¹ Zakon o radu, čl. 115.

¹² Ibid.

zloupotrebljavali svoja prava. Poslodavcu pozivanje na navedeni razlog omogućava da uskladi efikasnost svoga poslovanja s potrebama vremena. To pokazuju posljedice razvoja tehnologije, digitalizacije i ostalih promjena koje donosi moderno vrijeme, koje se u bitnom očituju u smanjenju potrebe za radnom snagom.

Osobno uvjetovani otkaz predviđen je za situacije u kojima osoba zbog određenih psihičkih ili fizičkih nedostataka ne može uredno izvršavati obveze ili ostvaruje znatno slabije rezultate od onih koji se od njega očekuju. Poslodavac se u tom slučaju također rukovodi time da ostvari efikasno odvijanje djelatnosti bez neizvjesnosti pristupa radnom mjestu ili mogućnosti neobavljenih zadataka.

U slučaju otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika radi se o djelovanju radnika koji svojom krivnjom stvara razlog za otkazivanje, a obuhvaća široku paletu postupanja, od kašnjenja, nedolaska na rad, neprimjerenih ponašanja i dr. zbog kojih poslodavcu mogu nastati neprilične situacije i štetne posljedice ili nije u mogućnosti uredno obavljati radne zadatke.

Ako radnik nije zadovoljio na probnom radu, odnosno poslodavac utvrdi da radnik i nakon probnog rada nije u stanju obavljati radne zadatke na odgovarajući, stručan način, poslodavac ima pravo otkazati ugovor o radu kako bi na to mjesto mogao zaposliti nekoga tko će odgovarati zahtjevima poslovanja.

S druge strane, radnik ima puno veću slobodu i može otkazati ugovor o radu ne navodeći za to razlog.

5.2. POSTUPAK PRIJE I TIJEKOM REDOVITOG OTKAZIVANJA

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan radnika upozoriti da postupa protivno obvezama iz radnog odnosa i da postoji mogućnost otkazivanja ugovora o radu o čemu će ga obavijestiti pisanim putem te će mu omogućiti da glede navedenog iznese obranu, osim ako postoje određene okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da postupi na taj način.¹³

¹³ Zakon o radu, čl. 119.

Otkaz mora biti u pisanom obliku te se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a poslodavac mora i obrazložiti otkaz.¹⁴

U slučaju redovitog otkaza predviđen je otkazni rok u trajanju od dva tjedna do tri mjeseca, ovisno o razdoblju koje je radnik neprekinuto proveo kod poslodavca (do 20 godina). Navedeni otkazni rok povećava se za dva tjedna radniku koji je navršio pedeset godina i koji je proveo kod poslodavca neprekidno dvadeset godina u radnom odnosu, a za mjesec dana radniku koji je navršio pedeset pet godina života. Ukoliko se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa radniku se utvrđuje otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova koji su inače predviđeni. Kada ugovor o radu otkazuje radnik može se predvidjeti i odrediti kraći otkazni rok negoli onaj predviđen za slučaj otkazivanja od strane poslodavca. Ukoliko radnik ima osobito važan razlog za otkazivanje ugovora o radu, otkazni rok ne može se odrediti u trajanju duljem od mjesec dana. Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo četiri sata tjedno izbivati s radnoga mjesta radi traženja novog zaposlenja.¹⁵ Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu i za vrijeme njegova trajanja radnik ima obvezu obavljanja rada, a poslodavac mu je dužan isplatiti plaću. Radni odnos tako prestaje posljednjim danom otkaznog roka.¹⁶ Određenja stanja i okolnosti mogu dovesti do zaustavljanja tijekom otkaznog roka, a to su: trudnoća, korištenje roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopust trudnice ili majke koja doji, te dopust ili rad u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, rad s polovicom punog radnog vremena, rad u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, privremena nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenje dužnosti i prava državljana u obrani, privremena nesposobnosti za rad – u tom slučaju radni odnos radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu. Otkazni rok tako teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac oslobodio obveze rada u otkaznom roku, osim ako nije drugačije uređeno.¹⁷

Radnik u određenim slučajevima ostvaruje pravo na otpremninu, a to je kada mu poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga

¹⁴ Ibid, čl. 120.

¹⁵ Ibid, čl. 122.

¹⁶ Potočnjak, Željko. Prestanak ugovora o radu, u: Crnić, Ivica et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 408-410.

¹⁷ Zakon o radu, čl. 121.

uvjetovanih ponašanjem radnika. Iznos se određuje ovisno o dužini prethodno neprekidnog trajanja radnog odnosa. Otpremnina ne smije biti manja od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik postigao i zaprimio u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada, a njen ukupan iznos ne smije biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća ostvarenih u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu osim ako nije određeno drugačije.¹⁸

6. IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Izvanredni otkaz ugovora o radu je oblik otkazivanja koji pretpostavlja suprotstavljene i ozbiljno povrijeđene interese stranaka te obzirom na svoja obilježja može uzrokovati nepovoljne posljedice. Iz tog razloga se smatra da bi se taj način otkazivanja trebao primjenjivati u radnim odnosima iznimno, odnosno u situacijama kada „zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć“.¹⁹ Iz navedenog je vidljivo da u podlozi stoji gubitak povjerenja. Gubitak povjerenja podrazumijeva postupanja protivna zakonu, kolektivnim ugovorima i pravilnicima o radu te ugovoru u radu, a za posljedicu ima nanošenje štete jednoj od ugovornih strana.²⁰ Takvo bi otkazivanje trebalo biti krajnja mjera koja će se koristiti, odnosno samo ukoliko ne postoji mogućnost primjene neke blaže mjere.

6.1. RAZLOZI ZA IZVANREDNI OTKAZ

ZR je predvidio načelnu odredbu glede razloga za izvanredni otkaz navevši kako se mora raditi o teškoj povredi obveza iz radnog odnosa ili drugoj osobito važnoj činjenici. „Pritom je potrebno da povreda radne obveze svojom težinom, a osobito važna činjenica svojom okolnošću opravdavaju trenutni prestanak radnog odnosa“.²¹ Važna činjenica kao „činjenica koja onemogućuje daljnji nastavak rada trebala bi biti vezana ili za djelatnost poslodavca, ili za radni proces, ili za samu osobu poslodavca i radnika, i sl“.²² Kao što je već ranije navedeno potrebno je da kumulativno bude ispunjen uvjet težine povrede i okolnosti da nastavak radnog odnosa nije moguć. Razlozi moraju biti opravdani zbog šteta koje nastaju, a to je za poslodavca

¹⁸ Ibid, čl. 126.

¹⁹ Ibid, čl. 116.

²⁰ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. Zagreb: Organizator, 2013., str. 66.

²¹ Milković, Darko; Dugonjić, Sabina. Prestanak ugovora o radu: komentar i sudska praksa načina prestanka ugovora o radu. Zagreb: Rosip, 2016., str. 154.

²² Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 177.

traženje novoga radnika, a za radnika ekonomske i socijalne nepogodnosti. Na temelju načelne odredbe i gore navedenih konstatacija sudska praksa daje odgovor koje se povrede smatraju takvima da opravdavaju izvanredno otkazivanje ugovora o radu. Sud prilikom odlučivanja uzima u obzir okolnosti svakog pojedinog slučaja. Tako VSRH u svojoj odluci navodi da svaki slučaj otkazivanja ugovora o radu treba individualizirati i da odluka o dopuštenosti otkaza ugovora o radu ovisi o okolnostima svakog konkretnog slučaja. Isto tako navodi da kad se izvanredni otkaz ugovora o radu temelji na više povreda radnih obveza, za opravdanost takvog otkaza dovoljno je da samo jedna od tih povreda daje osnovu za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu.²³ Iz toga proizlazi da ukoliko je poslodavac otkazao ugovor o radu iz više razloga, ali ne uspije dokazati sve razloge, to ne čini otkaz nedopuštenim već samo da će se on temeljiti na razlozima koji su potvrđeni. Za zakonitost odluke dovoljno je da se samo u odnosu na jednu povredu ili bitnu činjenicu ostvare zakonske pretpostavke za otkazivanje.²⁴

Iako je kod izvanrednog otkazivanja ugovora o radu nužno imati opravdan razlog za otkazivanje, postoje izuzetci kada je radnik toga oslobođen, a to je kada radnik koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, za vrijeme dopusta trudnice ili majke koja doji, kod radnika kojemu ugovor miruje do treće godine života djeteta, rada s polovicom radnog vremena, isto radi pojačane njege djeteta te brige i njege djeteta s težim smetnjama. Ugovor o radu tada se smije otkazati najkasnije 15 dana prije nego što se radnik mora vratiti na radno mjesto.²⁵

6.1.1. TEŠKE POVREDE OBVEZA I DRUGE OSOBITO VAŽNE ČINJENICE

Povrede poslodavca prvenstveno se očituju u kontinuiranom kašnjenju isplate plaće, povredi prava na dnevni ili tjedni odmor, a koje je radniku neophodno kako bi uopće mogao produktivno sudjelovati u radu, ali i kako bi se mogao posvetiti drugim aspektima života. Bitne povrede predstavlja i kršenje propisa o sigurnosti i zaštiti na radu.²⁶ Kada poslodavac krši propise o sigurnosti i zaštiti na radu on dovodi u opasnost radnikov život i zdravlje, obzirom da je njihov smisao spriječiti rizike koji se mogu javljati pri obavljanju poslova: ozljede na radu,

²³ VSRH, Revr-634/2018-2 od 10. 7. 2018.

²⁴ Gović Penić, Iris. Primjena procesnih odredaba iz Zakona o radu i Zakona o parničnom postupku u radnom sporu, u: Gović Penić, Iris et al. Radni odnosi - aktualnosti u 2018. godini. Zagreb: Inženjerski biro, 2018., str. 43.

²⁵ Zakon o radu, čl. 35.

²⁶ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudske praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. *Op. cit.*, str. 95.

profesionalne bolesti, bolesti u vezi s radom te ostale materijalne i nematerijalne štete.²⁷ Isto tako kazneno djelo poslodavca prema radniku teška je povreda obveza iz radnog odnosa. Takvim određenjem nastoji se omogućiti radniku da izbjegne ponašanja na radu ili u vezi s radom kojima ga poslodavac nastoji poniziti, vrijeđati ili ga na drugi način uznemirava i zlostavlja pa time narušava njegovo zdravlje ili povređuju druga prava.

Temeljno pravo radnika koje proizlazi iz ugovora o radu jest pravo na isplatu plaće za obavljeni rad. Kašnjenjem ili neisplatom plaće dovodi se u pitanje ekonomska opstojnost radnika jer radnik ne može podmirivati svoje osnovne životne potrebe, a time nastupaju i socijalne posljedice za cijelu obitelj. VSRH u starijoj odluci navodi da neisplata plaće uzastopno tri mjeseca predstavlja kršenje ugovorne obveze od strane poslodavca i da se takva povreda stoga može smatrati opravdanim razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.²⁸ Tako se i u kasnijim odlukama poziva na isto, referirajući se na neisplatu stimulativnog dijela plaće. Isto tako navodi da neisplata ne može biti razlog za samovoljno obustavljanje rada iz razloga što se za rješavanje eventualnih prijevora radnici imaju pravo koristiti drugim legitimnim sredstvima.²⁹ Iz navedenoga je vidljivo da neisplata plaće nije opravdan razlog da radnik ne pristupi na radno mjesto već bi se nedolazak smatrao neopravdanim izostankom s rada. Stoga navedena mogućnost obuhvaća samo pravo da radnik izjavi izvanredni otkaz.

Temeljna povreda obveza radnika jest odbijanje izvršenja radne obveze. Poslodavac zapošljava radnika baš iz razloga kako bi ovaj izvršavao ugovorom preuzete obveze. Ukoliko on ne izvršava svoje obveze poslodavac nije u mogućnosti planirati svoje poslovanje i uzrokuju mu se poteškoće u poslovnoj strategiji te organizaciji i direktnom poslovanju. Ovo također predstavlja temeljni razlog gubitka povjerenja u radnome odnosu. VSRH navodi da je opravdano izvanredno otkazati ugovor o radu zbog kršenja obveza iz radnog odnosa, odnosno ne obavljanja osnovnih zadataka radnog mjesta, a posebice kada je radnik upozoravan od strane poslodavca na svoje propuste pri čemu mu je upozorenjem naznačena i mogućnost otkaza ugovora o radu.³⁰ Isto tako kada radnik ne postupa po uputama poslodavca i nesavjesno obavlja posao postoji opravdani razlog za izvanredni otkaz. Navedeno je potvrđeno u slučaju u kojemu je radnik postupao samovoljno, mimo uputa i naloga odgovornih osoba, ponajprije poslodavca, što je imalo za posljedicu gubitak povjerenja koji predstavlja temelj određenog radnog

²⁷ Zaštita na radu: zakon, obveze, kazne, <https://centarznr.hr/strucni-clanci/hrvatska/zastita-na-radu> (20. 6. 2022.)

²⁸ VSRH, Revr 206/2006-2 od 6. 9. 2007.

²⁹ VSRH, Rev 3697/2018-3 od 20. 11. 2019.

³⁰ VSRH, Revr 346/2018-2 od 30. 5. 2019.

odnosa.³¹ U skup ranije navedenih povreda ulazi i odbijanje prekovremenog rada. ZR navodi: “U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena“.³² Kada postoje takvi opravdani nužni razlozi zbog kojih poslodavac inzistira na prekovremenom radu, njegovo odbijanje predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz. Tako posebice neprekidno odbijanje prekovremenog rada i nezalaganje na radnom mjestu, odnosno višekratno kršenje obveza iz radnog odnosa neopravdanim izostancima ima za posljedicu opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.³³

Isto tako neopravdani nedolazak na posao predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz. Obuhvaća sve vrste izostanka za koje ne postoji opravdani razlog s obzirom na temeljnu obvezu radnika da obavlja svoj posao i za to bude plaćen. Neopravdani nedolazak na radno mjesto, naročito veći broj dana uzastopce, predstavlja osobito tešku povredu radnog odnosa zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć.³⁴ Takav neopravdan izostanak može uslijediti usred zloupotrebe bolovanja koje bi radnik trebao koristiti kako bi se izliječio i vratio svoje zdravlje, stoga ako on odlazi na bolovanje iz lažnih razloga te produljuje tijekom samog bolovanja predstavlja razlog za izvanredni otkaz. Poslodavcu se u tim slučajevima usporava radni proces, a u određenim slučajevima primoran je tražiti zamjenu. Iako pritvor ili istražni zatvor kao važna činjenica ne predstavlja opravdani razlog za izostanak s posla, pritvor radnika onemogućuje da pristupi radnom mjestu i izvršava svoje radne obveze kao temelj radnog odnosa.

Okolnost da radnik ne ispunjava normu, u određenim slučajevima može biti opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. Tada se zahtijeva kumulativno ispunjenje objektivnog kriterija, a to je da ne postoji opravdani razlog zbog kojeg nije ispunio normu, te subjektivni kriterij koji se očituje u tome da radnik izražava negativan stav i odnos prema radu.³⁵

Sukob s poslodavcem također je opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. Možebitni problemi između radnika i poslodavca moraju se rješavati u granicama pristojnog ponašanja. U slučaju nedoličnog ponašanja radnika prema poslodavcu kao nadređenoj osobi, poslodavac ima opravdani razlog za otkaz, pri čemu i eventualni problemi koji su prethodili konkretnom verbalnom sukobu ne opravdavaju takvo postupanje i ne predstavljaju dopustiv put

³¹ VSRH, Revr 300/2018-2 od 2. 10. 2019.

³² Zakon o radu, čl. 65.

³³ VSRH, Rev 284/2020-2 od 6. 5. 2020.

³⁴ VSRH, Revr 382/2018-2 od 4. 12. 2018.

³⁵ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 174.

zaštite prava iz radnog odnosa. Takvim shvaćanjem obuhvaćaju se i fizički i verbalni napadi.³⁶ Teškom povredom također se smatra neprimjeren odnos prema drugim radnicima. Prema stajalištu VSRH-a svakako su neprihvatljivi i neprimjereni verbalni ispadi radnika, ali u određenim okolnostima kada postoji uzajamnost u načinu obraćanja, takvo postupanje ipak neće imati za posljedicu nemogućnost nastavka radnog odnosa.³⁷

Kazneno djelo je svakako teška povreda obveze iz radnog odnosa. Takve povrede predstavljaju bitno narušavanje povjerenja u radome odnosu. Najčešće se očituju u krađama od strane radnika imovine poslodavca ili treće osobe. Tako se krađa u obliku zloupotrebe poslovnih kartica smatra opravdanim razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu,³⁸ ali postoje i mnogi drugi načini kojima se radnici koriste kako bi oštetili poslodavca.

Alkoholiziranost i konzumiranje opojnih sredstava česta je povreda obveza iz radnog odnosa i opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. Ako se na odgovarajući način utvrdi alkoholiziranost ili izloženost opojnim drogama, potrebno je da je radnik u takvom stanju uzrokovao druge vezane povrede kao što su dovođenje u opasnost, uzrokovanje štete ili je dovoljna situacija da radnik opetovano negira upozorenja i u takvome stanju se pojavljuje na radnome mjestu.³⁹ Tako alkoholiziranost na radnom mjestu u okolnostima kada je radnik u okviru svog radnog mjesta zadužen i za obavljanje poslova u svezi sa sigurnošću predstavlja osobito tešku povredu radne obveze zbog koje se može izvanredno otkazati ugovor o radu.⁴⁰

Napad na čast i ugled poslodavca obuhvaćen je u određivanju teških povreda radnih obveza. Ugled poslodavca važan je element njegova poslovanja i određena djela radnika koja idu medijskom eksponiranju ili eksponiranje pred poslovnim partnerima i poslovnim okruženjem mogu uzrokovati štetu poslodavcu. U određenim će slučajevima biti potrebno razgraničiti takvu povredu i pravo osobe na izražavanje mišljenja što proizlazi iz pravnog shvaćanja VSRH-a, a prema kojem konkretno postupanje izraženo putem javnog medija o poslodavcu nema uvijek značaj uvredljivog izričaja s namjerom omalovažavanja poslodavca, već predstavlja vrijednosni

³⁶ VSRH, Rev 273/2021-3 od 7. 7. 2021.

³⁷ VSRH, Rev 447/2020-2 od 19. 1. 2021.

³⁸ VSRH, Rev 697/2020-2 od 27. 4. 2021.

³⁹ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 176-177.

⁴⁰ VSRH, Revr 136/2018-2 od 19. 2. 2019.

sud te izraz ustavnog prava na slobodu izražavanja.⁴¹ Nedolično ponašanje izvan radnog vremena isto tako može utjecati na ugled samog poslodavca.⁴²

Druge važne činjenice koje predstavljaju opravdani razlog za izvanredni otkaz jesu obavljanje privatnih poslova na radnome mjestu. Takvi poslovi obavljaju se izvan radnog vremena jer sprječavaju radnika u obavljanju radnih zadataka i uzrokuju zaostajanje. Zatim postoji zabrana utakmice s poslodavcem, u kojem slučaju bi radnik trebao upozoriti poslodavca na bilo kakvu mogućnost povezanog poslovanja. Isto tako sudjelovanje u nezakonitom štrajku (štrajk koji ne ispunjava materijalne i formalne uvjete), gubitak dozvola i licenci zbog čega radnik zapravo gubi osposobljenost i kvalifikacije zbog kojih je primljen na radno mjesto te ne može uredno izvršavati radne zadatke, određen pritvor i istražni zatvor predstavljaju ranije naveden opravdani razlog.⁴³

Kod djelovanja koja imaju značaj osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa, za kvalifikaciju nije odlučna visina štete koja je takvim postupanjem tužitelja tuženiku nanesena, već je odlučno to da je zbog takvog postupanja tužitelja, tuženik zaista izgubio povjerenje u njega kao radnika, a zbog čega nastavak radnog odnosa nije moguć.⁴⁴

6.2. NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ

ZR navodi kao neopravdane razloge za otkaz: privremenu nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede, podnošenje tužbe ili žalbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povreda pravne regulative, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji.⁴⁵ Ukoliko je privremena nenazočnost zbog bolesti ili ozljede potvrđena medicinskom dokumentacijom radnik je opravdano izostao s posla. Mogućnost otkazivanja postoji ako su privremenu nenazočnost pratili drugi opravdani razlozi za otkazivanje, a i tada će biti zaštićeni radnici koji su privremeno nenazočni zbog pretrpljene ozljede na radu ili nastanka profesionalne bolesti. Radnik koji podnosi tužbu ili žalbu postupa protiv poslodavca kako bi zaštitio svoja prava zajamčena pravnom regulativom. U slučaju obraćanja nadležnim tijelima nalazi se namjera radnika da spriječi moguće štete uzrokovane nezakonitim postupanjem te da se zaštite određene

⁴¹ VSRH, Rev 549/2020-3 od 7. 9. 2021.

⁴² Potočnjak, Željko. Prestanak ugovora o radu, u: Crnić, Ivica et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 413-414.

⁴³ Ibid, str. 412-420.

⁴⁴ VSRH, Rev 488/2020-2 od 14. 7. 2020.

⁴⁵ Zakon o radu, čl. 117.

osobe ili imovina.⁴⁶ Neovisno o tome radi li se o unutarnjem ili vanjskom prijavljivanju nepravilnosti zabranjeno je sprječavanje ili pokušaj sprječavanja prijavljivanja takvih nepravilnosti te pokretanje zlonamjernih postupaka protiv prijavitelja i povezanih osoba. Poslodavac se isto tako ne smije osvećivati, pokušavati osvećivati ili prijetiti osvetom prijavitelju i povezanim osobama.⁴⁷ Ovi su razlozi zakonom propisani, no u radnim odnosima postoji niz razloga koji se smatraju neopravdanima pri davanju otkaza ugovora o radu.

6.3. POSTUPAK PRIJE I TIJEKOM IZVANREDNOG OTKAZIVANJA

6.3.1. PRAVO NA OBRANU

Kako se kod izvanrednog otkaza radi o ozbiljnom slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa zbog čega njegov nastavak nije moguć, ne postoji dužnost upozorenja na obveze i mogućnost otkaza, ali postoji dužnost omogućiti radniku iznošenje obrane. No i tada ako postoje okolnosti zbog kojih nije razumno očekivati od poslodavca da omogući iznošenje obrane, on se oslobađa navedene obveze. To su situacije kad je radnik uhvaćen u počinjenju nekog djela, kada je postupak očit ili ako postoje isprave koje to dokazuju.⁴⁸ Radi se zapravo o tome da su činjenice nesporne te iznesena obrana ne bi mogla radnika dovesti u povoljniji položaj, odnosno smatra se da ne bi bilo utjecaja na poslodavca da ne donese odluku o otkazu. Obrana se može dati pisanim putem ili usmeno na zapisnik pred poslodavcem. Poslodavac bi trebao omogućiti radniku da što prije iznese obranu kako bi se mogao obratiti radničkom vijeću ili sindikatu radi njihovog stajališta, a poštujući u ukupnosti rok za davanje izvanrednog otkaza.⁴⁹ Tako je VSRH u odluci naveo da prilikom otkazivanja ugovora o radu, kada radnik ranije nije upozoravan na eventualna kršenja obveza iz radnog odnosa te kada poslodavcu nije u potpunosti poznato postoji li opravdan razlog povrede, radniku se mora osigurati pravo na obranu jer bi svojom obranom eventualno mogao poslodavca odvratiti od donošenja odluke o otkazu ugovora o radu.⁵⁰

⁴⁶ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. *Op. cit.*, str. 182-184.

⁴⁷ Zakon o zaštiti prijavitelja nepravilnosti (NN 46/22), čl. 8., čl. 9.

⁴⁸ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. *Op. cit.*, str. 66.

⁴⁹ *Ibid.*, str. 192-193.

⁵⁰ VSRH, Revr 594/2018-2 od 30. 9. 2020.

6.3.2. ROK ZA IZVANREDNI OTKAZ

Mogućnost davanja izvanrednog otkaza vremenski je ograničeno tako da se može izjaviti samo u roku 15 dana od saznanja za činjenice na kojim se otkaz temelji. Uzima se kao mjerodavno saznanje osobe nadležne za donošenje odluke, bilo da je saznala neposredno ili od strane druge osobe koja ju je obvezna izvijestiti o tome. Ukoliko postoji saznanje o povredi, ali ne i konkretnom počinitelju, rok počinje teći od trenutka kada je identificiran radnik koji je počinio djelo.⁵¹ To potvrđuje odluka USRH-a prema čijem mišljenju rok od 15 dana za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu ne počinje teći prije nego poslodavac sazna za činjenicu da je upravo određeni radnik počinio osobito tešku povredu radne obveze iz radnog odnosa koja opravdava tako drastičnu mjeru kao što je izvanredni otkaz.⁵² Ukoliko je radnik činio više povreda u različitim vremenskim razdobljima, rok teče zasebno od saznanja za svaku povredu, a ukoliko se čine kontinuirano rok teče tek kad dođe do prestanka povreda i povratka na radno mjesto. Tako utvrđuje i VSRH da rok za izvanredno otkazivanje ne počinje teći sve dok neadekvatno ponašanje radnika traje, jer upravo kontinuirano i cjelovito trajanje povrede radnih obveza čini opravdanim razlog za izvanredni otkaz, stoga će otkazivanje nastupiti u daljnjem roku od 15 dana od prestanka povrede obveze iz radnog odnosa.⁵³ Ukoliko je za izvanredni otkaz potrebna suglasnost radničkog vijeća ili sindikata, pa se ona nadomjesti sudskom ili arbitražnom odlukom, rok teče od dana primitka pravomoćne odluke. Rok je isključivo subjektivan. Isto tako rok je prekluzivan što znači da je otkaz izjavljen nakon toga roka ništetan.⁵⁴

6.3.3. OBLIK IZVANREDNOG OTKAZA

Otkaz mora biti u pisanom obliku. Nije dopušteno dati otkaz usmenim putem ili u nekom drugom obliku pa će se takav otkaz smatrati ništetnim.⁵⁵ Iako ZR-om nije propisana posljedica za slučaj da otkaz nema pisani oblik, primijenile bi se odredbe ZOO-a prema kojem je otkaz koji ne bi imao pisani oblik ništetan. Čl. 288. ZOO-a navodi da ukoliko je oblik raskida određen posebnim zakonom, ugovor se ne može raskinuti na drugi način osim tim oblikom. Ukoliko poslodavac otkáže usmenim putem, iako je takav otkaz ništetan i ne proizvodi pravne učinke,

⁵¹ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 178-179.

⁵² USRH, U-III/731/2020 od 4. 5. 2022.

⁵³ VSRH, Rev 2378/2019-5 od 3. 12. 2019.

⁵⁴ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 178-179.

⁵⁵ *Ibid*, str. 185.

radnik bi morao postaviti zahtjev za zaštitu poslodavcu, a zatim podnijeti tužbu nadležnom sudu.

6.3.4. SADRŽAJ IZVANREDNOG OTKAZA

Odluka o otkazu trebala bi kao sastavne dijelove imati: naznaku poslodavca i radnika, broj i datum ugovora o radu koji se otkazuje te dan prestanka navedenog ugovora. Ono što mora imati jest obrazloženje.⁵⁶ Kod odluke o izvanrednom otkazu najveći se naglasak stavlja na razloge zbog kojih je dan, stoga u obrazloženju moraju biti jasno i nedvosmisleno navedeni razlozi. „Obrazloženje otkaza treba u cijelosti i objektivno obuhvatiti sve ono što poslodavac radniku nalazi da predstavlja uzrok otkaza, pri čemu njegovi navodi trebaju nedvojbeno ukazati na razloge koji opravdavaju otkazivanje ugovora o radu“.⁵⁷ Kada se ispituje pravna valjanost odluke o otkazu obrazloženje će biti predmet ispitivanja kako bi se utvrdilo je li otkaz uopće valjan, a prema tome će se određivati i vrsta otkaza bez obzira na to što je možda naznačena druga vrsta. Osim razloga važno je navesti i postupak koji je proveden prije donošenja odluke.⁵⁸ U odluci o otkazu navode se „konkretne činjenice koje bi upravo s obzirom na tužitelja i s obzirom na vrijeme kada se otkaz daje takav otkaz opravdale“.⁵⁹ Uzimaju se obzir samo navedeni razlozi i činjenice, nije moguće njihovo naknadno navođenje. Kada postoje određene nejasnoće postupat će se u korist radnika. Isto tako radnik na temelju obrazloženja dobiva mogućnost pobijati navode poslodavca i opravdanost otkaza. VSRH u svojoj odluci potvrđuje da poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Nije točno određeno kakav sadržaj mora imati obrazloženje već je nužno da radnik iz obrazloženja otkaza može zaključiti zbog čega mu se otkaz daje.⁶⁰

6.3.5. DOSTAVA IZVANREDNOG OTKAZA

Postupak dostave može se urediti poslodavčevim općim aktima, a smatra se da ne postoji ni zapreka da se navedena pitanja urede ugovorom o radu, no ukoliko nisu uređena na te načine primjenjivat će se odredbe iz Zakona o parničnom postupku. VSRH u odluci navodi kako se na odgovarajući način primjenjuju odredbe o dostavi iz propisa kojima je uređen parnični

⁵⁶ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnim sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. *Op. cit.* str. 195.

⁵⁷ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 186.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnim sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. *Op. cit.* str. 196.

⁶⁰ VSRH, Revr 129/2018-2 od 11. 12. 2018.

postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca. U navedenom predmetu propisana su pravila o dostavi na način da ukoliko se dostava ne može obaviti ni na koji prethodno navedeni način ili radnik odbije podići, odnosno potpisati primitak pismena, pismeno se stavlja na oglasnu ploču kata ili organizacijske jedinice u kojoj radi.⁶¹ Otkaz se mora osobno dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Ukoliko se osoba ne zatekne na adresi ili na radnom mjestu, poslovno sposobnom članu kućanstva ili osobi koju se zatekne na radnom mjestu ostavlja se obavijest u kojoj se navodi da bude u određen dan i sat u stanu ili radnom mjestu. Ako i nakon obavijesti dostavljač ne zatekne radnika ostavit će pismeno poslovno sposobnom članu, a osobi na radnom mjestu samo ako na to pristane. Moguća je dostava i prema podacima MUP-a o prebivalištu te ako dostavljač ni tamo ne zatekne radnika ponovo se nakon tri dana pokušava prije navedeni način dostave. Zadnja opcija jest stavljanje pismena na oglasnu ploču. Moguća je dostava poštom, dostava preko javnog bilježnika ili drugi odgovarajući način. Stranke također mogu sporazumom odrediti na koju će se adresu vršiti dostava odluke o otkazu i drugih pismena koja proizlaze iz ugovornog odnosa. Ukoliko se osoba ne zatekne na toj adresi odluka će se staviti na oglasnu ploču. Isto tako može se odrediti osoba preko koje će se obavljati dostava. Važnost odredbe o dostavi ogleda se u tome što od tog trenutka nastaju pravni učinci odluke o izvanrednom otkazu. Zakonom nije propisan rok u kojemu se dostava mora obaviti.⁶² Pravila o dostavi vrijede i za pismena koja prima poslodavac. USRH je izrazio stajalište da „sudovi pri primjeni postupovnih pravila moraju izbjegavati, s jedne strane, pretjerani formalizam koji bi naštetio pravičnosti postupka, a s druge strane, pretjeranu fleksibilnost koja bi obezvrijedila postupovne zakonske zahtjeve“.⁶³ Stoga se smatra da u određenim okolnostima nema zapreke da poslodavac, s obzirom na važnost odluke o izvanrednom otkazu, vrši paralelnu dostavu odluke radniku i opunomoćeniku kojeg je odredio. Štoviše, smatra da nekada postoji nužnost takvog postupanja.⁶⁴

6.3.6. OPOZIV ODLUKE O OTKAZU

Nakon što se donese odluka o izvanrednom otkazu, ona postaje obvezujuća i za radnika i za poslodavca, odnosno poslodavac je više ne može opozvati. Razlog tome leži u pokušajima

⁶¹ VSRH, Rev 924/2020-2 od 15. 12. 2020.

⁶² Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. *Op. cit.* str. 199-202.

⁶³ USRH, U-III/3104/2020 od 15. 2. 2022.

⁶⁴ *Ibid.*

poslodavca da se oslobodi od određenih obveza koje su za njega nastajale u protekom vremena tako da neposredno prije opozove odluku o otkazu. Tako su u praksi postojali slučajevi da su poslodavci nakon poslovno uvjetovanog otkaza danog radniku, koji je za vrijeme otkaznog roka našao novi posao, opozvali odluku kako bi izbjegli obvezu plaćanja otpremnine.⁶⁵ Konačnom se smatra odluka poslodavca koja po njenom donošenju nije pravnim putem osporavana od strane radnika na način i u rokovima koji su propisani, a niti ju je sam poslodavac u tim rokovima stavio izvan snage. Takvu odluku poslodavac nije ovlašten naknadno staviti izvan snage. U situaciji kada su radnici protiv odluke o otkazu podnijeli zahtjev za zaštitu prava i potom tužbu nadležnom sudu kojim traži utvrđenje da je odluka nedopuštena, tada odluka o otkazu kao osporavani akt poslodavca nije postala niti je mogla postati konačna. Budući da odluka nije postala konačna, poslodavac ima ovlast staviti je izvan snage i pozvati radnike na rad, uz obvezu isplate materijalnih davanja bez kojih su radnici ostali zbog odluke koja je stavljena izvan snage.⁶⁶

6.4. ZAŠTITA ODREĐENIH SKUPINA RADNIKA

6.4.1. APSOLUTNA ZAŠTITA RADNIKA

Ova vrsta zaštite znači da se određenim kategorijama radnika ne smije otkazati ugovor o radu ukoliko su ispunjene zakonske pretpostavke. Ta kategorija obuhvaća: trudnica za vrijeme trudnoće, trudnica na dopustu, radnica koja doji, radnik za vrijeme rodiljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, radnik na radu s polovicom radnog vremena, isto radi pojačane njege djeteta te brige i njege djeteta s težim smetnjama. Ugovor o radu ne smije se otkazati niti u roku od 15 dana od prestanka trudnoće, odnosno prestanka korištenja ranije navedenih prava. Trudnicama se nastoji osigurati što povoljniji položaj u radnim odnosima, propisujući tako da trudnoća ne može biti razlog nezapošljavanja žene, da se ne smije premještati na druge poslove osim u slučaju ugrožavanja života ili zdravlja djeteta ili same trudnice, ali i tada bez mogućnosti smanjenja plaće te zabrana otkazivanja. Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje isto tako naglašava zabranu otkazivanja i poduzimanje svih odgovarajućih mjera za njihovu zaštitu. Apsolutnu zaštitu od otkaza uživa i radnik za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog nastanka ozljede na radu ili nastupa profesionalne

⁶⁵ Milković, Darko. Pojedina pitanja u vezi s otkazom ugovora o radu, u: Gović Penić, Iris et al. Radni odnosi - aktualnosti u 2018. godini. Zagreb: Inženjerski biro, 2018., str. 35.

⁶⁶ VSRH, Rev 2656/2018-2 od 9. 3. 2021.

bolesti, a u svrhu liječenja ili oporavka. Apsolutna zaštita, obuhvaćajući prvu skupinu radnika, znači da se ugovor o radu ne smije otkazati ako je poslodavcu poznata okolnost na koju se radnik poziva ili kad poslodavac nije znao za navedeno, ali je radnik obavijestio poslodavca uz odgovarajuću potvrdu. Međutim ta skupina radnika smije otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom koji se mora izjaviti 15 dana prije obveze vraćanja na rad i to bez dokazivanja opravdanog razloga. Poslodavac u tom slučaju ne može tražiti naknadu štete.⁶⁷ U odluci se VSRH-a potvrđuje kojim kategorijama poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu, te da je takav otkaz ništetan ako je na dan davanja otkaza poslodavcu poznato postojanje ranije navedenih okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o njihovom postojanju i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu. Navodi i kako je Republika Hrvatska postala punopravnom članicom Europske unije 2013. od kada pravo Europske unije čini dio njezinog pravnog poretka i mora se primjenjivati te se poziva na Direktivu Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992, o kojoj je već bilo riječi, potvrđujući kako su države članice dužne poduzeti sve potrebne mjere kako bi spriječile otpuštanje radnica u razdoblju od početka trudnoće do kraja roditeljskog dopusta.⁶⁸ Iznimka postoji „u izvanrednim slučajevima nevezanim za njihovo stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa, pri čemu, prema potrebi, svoj pristanak mora dati nadležno tijelo“.⁶⁹

6.4.2. RELATIVNA ZAŠTITA RADNIKA

Relativnost u zaštiti znači obvezu poslodavca da prije izvanrednog otkazivanja provede savjetovanje ili u određenim slučajevima da dobije suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika.

Dok je privremena nesposobnost za rad zbog nastanka ozljede na radu ili nastupa profesionalne bolesti osnova apsolutne zabrane otkaza, profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti kao trajno stanje jest osnova relativne zaštite.

⁶⁷ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. *Op. cit.* str. 121-128.

⁶⁸ VSRH, Revr 507/2018-2 od 24. 3. 2021.

⁶⁹ Direktiva Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (SL L 348, 28. 11. 1992.), čl. 10.

6.4.2.1. SAVJETOVANJE RADNIČKOG VIJEĆA

Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika imaju pravo birati vijeće koje će se baviti njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima. Ako kod poslodavca ne djeluje radničko vijeće, njegovu ulogu preuzet će sindikalni povjerenik uživajući prava i obveze radničkog vijeća.⁷⁰ Tako imaju određenu ulogu u postupku otkazivanja, provođenjem savjetovanja ili davanja suglasnosti. Savjetovanje podrazumijeva obavještavanje radničkog vijeća od strane poslodavca o namjeri i planu otkazivanja, uključujući potrebne podatke o navedenom prije donošenje same odluke o otkazu. Obavještavanje mora biti pravovremeno (15 dana od saznanja) i potpuno. Poslodavac bi trebao osigurati dokaz o tome da je obavijestio radničko vijeće o namjeri otkazivanja. Radničko vijeće može tražiti održavanje sastanka ukoliko su mu potrebni dodatni odgovori i objašnjenja. Dužni su očitovati se u roku od 5 dana, a ukoliko to ne učine smatra se da nemaju primjedbi. Radničko se vijeće u postupku savjetovanja može usprotiviti namjeri otkazivanja ukoliko smatra da poslodavac nema opravdan razlog za otkaz ili ako nije proveden odgovarajući postupak otkazivanja. Svoje su stajalište dužni obrazložiti. No na kraju postupka poslodavac ipak smije otkazati ugovor o radu ako smatra da je to potrebno. Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost takvog otkaza i traži od poslodavca vraćanje na rad, poslodavac ga je dužan vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga sve do okončanja tog spora. Poslodavac može u tom slučaju radnika udaljiti s posla do okončanja sudskog spora, ali uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće. Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno i protivno propisima, poslodavac može tražiti od suda da ga za prethodno navedeno razdoblje oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće. Poslodavac osim što ne smije donijeti odluku bez savjetovanja, ne može podnijeti već donesenu odluku radničkom vijeću na saznanje, upoznati s namjerom samo neke članove niti je dovoljno da su članovi o navedenom saznali na drugi način. Ukoliko poslodavac ne ispuni tu obvezu odluka o otkazu je ništetna.⁷¹ VSRH u odluci navodi kako je obveza savjetovanja propisana upravo s ciljem da se omogući stvaran utjecaj na zakonitost postupka otkazivanja, odnosno da se radničkom vijeću pruži realna mogućnost da nakon upoznavanja s razlozima odluke poslodavca izrazi svoje shvaćanje o

⁷⁰ Zakon o radu, čl. 140., 141., 153.

⁷¹ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 232-233.

namjeravanoj odluci, a sve kako bi poslodavac pri odlučivanju o pravu radnika imao na umu i shvaćanje tog vijeća.⁷²

6.4.2.2. SUGLASNOST RADNIČKOG VIJEĆA

„Pravo radničkog vijeća na suodlučivanje po svom intenzitetu i domašaju predstavlja najснаžniji oblik sudjelovanja radnika u odlučivanju“.⁷³ Suglasnost radničkog vijeća traži se kod otkazivanja: članu radničkog vijeća, kandidatu koji nije izabran u 3 mjeseca od izbornih rezultata, radniku smanjene radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili djelomičan gubitak radne sposobnosti zbog nastanka ozljede na radu ili nastupa profesionalne bolesti, radniku s invaliditetom, radniku starijem od 60 godina te predstavniku radnika u organu poslodavca. Moguća je odluka bez prethodne suglasnosti kada radnik već uživa zaštitu sindikata kao sindikalni povjerenik. Kada se zahtijeva suglasnost radničkog vijeća, ali je ono odbija dati, ne može se otkazati ugovor o radu. Radničko bi vijeće trebalo dati ili uskratiti suglasnost u roku 8 dana od dostave odluke, ako je ne donese smatra se da je suglasno. Odluka donesena bez suglasnosti je ništetna. Poslodavac će moći nadomjestiti suglasnost radničkog vijeća samo arbitražnom ili sudskom odlukom. O tužbi poslodavca sud prvog stupnja tada je dužan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.⁷⁴ Dok se odluka ne nadomjesti sudskom ili arbitražnom odlukom, radnik ima pravo biti na radnom mjestu i poslodavac ima dužnost isplaćivati mu plaću. Ukoliko se radilo o teškoj povredi obveze iz radnog odnosa može se spriječiti pristup na radno mjesto, ali dužnost isplate plaće i dalje postoji.⁷⁵ VSRH je potvrdio ranije navedenom odlukom da se osobi kod koje postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastupa invalidnosti, može izvanredno otkazati ugovor o radu samo uz prethodnu suglasnost. Međutim, ako radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik uskrati navedenu suglasnost na otkaz radniku, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.⁷⁶ U drugom slučaju pred VSRH-om, radilo se o otkazu ugovora o radu sindikalnom povjereniku, za kojeg je također propisano ishodaenje suglasnosti, a suglasnost nije dobivena jer je istoga dana kada je otkazan ugovor o radu ona tek zatražena. U takvoj situaciji nije mogao

⁷² VSRH, Rev 573/2021-2 od 29. 9. 2021.

⁷³ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 234.

⁷⁴ *Ibid.*, str. 234-235.

⁷⁵ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. *Op. cit.* str. 139-140.

⁷⁶ VSRH, Revr 622/2018-2 od 4. 12. 2019.

proteći rok od 8 dana za nastupanje zakonske predmnjeve o davanju suglasnosti za namjeravani otkaz, pogotovo što je isti taj dan i otkazan ugovor o radu.⁷⁷

6.5. NAKNADA ŠTETE

ZR navodi da stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu „ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza“.⁷⁸ Posljedica je to pravnog pravila da se „na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno ovim ili drugim zakonom, primjenjuju u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava“.⁷⁹ Primjenjuju se opće odredbe o odgovornosti za štetu zbog povrede ugovorne obveze obveznog prava. Takva je naknada zapravo odgovornost za štetu zbog povrede ugovornih obveza. Mora postojati s jedne strane štetna radnja tuženika koja se ogleda u povredi obveze iz ugovora o radu, a s druge strane uzročna veza između te povrede i odluke tužitelja da izvanredno otkáže ugovor o radu i štete.⁸⁰

6.6. PRAVNI MEHANIZMI ZAŠTITE

6.6.1. ZAHTJEV ZA ZAŠTITU PRAVA

Zahtjev za zaštitu prava pred poslodavcem procesna je pretpostavka za ostvarivanje odgovarajuće zaštite pred sudom. Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke ili saznanja za povredu, izravno od poslodavca zahtijevati da ne zadire u njegova prava iz radnoga odnosa. Ako poslodavac u roku od 15 dana ne postupi po zahtjevu radnika (odbije zahtjev ili o njemu uopće ne odluči), radnik može u prekluzivnom roku od 15 dana pred sudom zahtijevati zaštitu. Iznimka postoji kod zahtjeva radnika za naknadom štete ili se radi o drugom novčanom potraživanju. Ukoliko zahtjev izostane, sud će tužbu odbaciti kao nedopuštenu.⁸¹ Poslodavac i radnik trebali bi u okviru radnih odnosa izbjegavati nepravilnosti u postupanju, a ukoliko do njih dođe nastojati da u fazi zahtjeva za zaštitu prava pokušaju riješiti nastali spor i tako izbjegnju iznošenje spora

⁷⁷ VSRH, Rev 5254/2019-2 od 21. 1. 2020.

⁷⁸ Zakon o radu, čl. 16, st.3.

⁷⁹ Ibid, čl.8, st.4.

⁸⁰ Milković, Darko. Pojedina pitanja u vezi s otkazom ugovora o radu, u: Gović Penić, Iris et al. Radni odnosi - aktualnosti u 2018. godini. *Op. cit.*, str. 9-10.

⁸¹ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 204-205.

pred sud. Navedeno će, u slučaju teških povreda ili drugih osobito važnih činjenica kao razloga odluke o izvanrednom otkazu često biti nemoguće obzirom na posljedice koje tom prilikom proizvedu.

6.6.2. SUDSKI I IZVANSUDSKI MEHANIZMI ZAŠTITE

„Radni sporovi koji se odnose na zasnivanje i prestanak radnog odnosa, ostvarivanje prava i ispunjavanje obveza iz radnog odnosa, naknadu štete koju radnik pretrpi na radu ili u vezi s radom kao i naknada štete koju radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje poslodavcu su sporovi u kojima se kao stranke pojavljuju samo radnik i poslodavac, a predmet spora je ostvarivanje individualno određenih, pojedinačnih prava“.⁸² Takvi se sporovi mogu riješiti sudskim putem ili izvansudski, kroz postupke arbitraže i mirenja. Pluralitet instituta koji su predviđeni za rješavanje radnih sporova omogućava njihovo rasterećenje i predstavlja priliku da prednosti svakog od njih dođu do izražaja. Smatram da se na taj način strankama pruža mogućnost da ovisno o predmetu spora i stranačkim interesima odaberu najprikladnije sredstvo za rješavanje svoga spora. Obzirom da se naglasak najčešće stavlja na sudsko rješavanje sporova stranke bi se trebale poslužiti drugim institutima koji im stoje na raspolaganju i odabrati ono koje najviše odgovara okolnostima slučaja.

6.6.2.1. SUDSKO RJEŠAVANJE SPOROVA

Propust u izvršavanju neke od propisanih obveza glede postupka izvanrednog otkazivanja čini odluku nedopuštenom i omogućena je sudska zaštita. Kod radnih se sporova naglašava hitnost u postupanju kroz određivanje rokova i ročišta. Rok za odgovor na tužbu i žalbu iznosi 8 dana, a ročište za glavnu raspravu mora se održati u roku 30 dana od primitka odgovora na tužbu. Postupak pred prvostupanjskim sudom trebalo bi okončati u roku od 6 mjeseci od podnošenja tužbe, a drugostupanjski bi sud trebao donijeti odluku o žalbi u roku 30 dana od primitka žalbe. Moguće je da podnesena žalba u određenim slučajevima ne zadržava izvršenje odluke. U postupku dominira raspravno načelo, pa stranke imaju odlučujuću ulogu u iznošenju i uspostavi činjeničnog stanja te prikupljanju dokaza.⁸³ USRH je u svojoj odluci utvrdio da se dugim trajanjem postupka u parnici radi zaštite prava iz radnog odnosa, koji se po svojoj naravi smatra hitnim, a u kojem nije donijeta pravomoćna odluka, vrijeđa pravo na suđenje u razumnom roku, zajamčeno Ustavom RH. Visinu naknade zbog povrede ustavnog prava na

⁸² Ibid, str. 206.

⁸³ Ibid, str. 206-207.

donošenje sudske odluke u razumnom roku USRH određuje za pravno relevantno razdoblje, uz mogućnost uvažavanja nerazumno dugog razdoblja potpunog nepostupanja suda, što ovisi o okolnostima svakog pojedinog slučaja. Osim što uzima u obzir sve okolnosti slučaja, istodobno uvažava ukupne gospodarske i socijalne prilike u RH.⁸⁴ U drugoj odluci USRH razmatra parnični i ovršni postupak kao jedinstvenu cjelinu pri utvrđivanju razumnosti duljine sudskog postupka.⁸⁵

6.6.2.1.1. VRAĆANJE NA RAD I NAKNADA PLAĆE

U slučaju izvanrednog otkaza može se postaviti tužbeni zahtjev kojim radnik traži da se utvrdi da je otkaz nezakonit, odnosno nedopušten i da se radnik vrati na rad kojemu je bio uskraćen pristup, te naknada plaće za razdoblje u kojem radnik nije radio. Tako tužbeni zahtjev ima deklaratorni i kondemnatorni dio. Stoga tek ukoliko se utvrdi nedopuštenost otkaza, odnosno ako se utvrdi da radni odnos nije prestao, sud može naložiti vraćanje radnika na rad i naknadu plaće, ovisno o tome kako je postavljen tužbeni zahtjev.⁸⁶ VSRH potvrđuje da se mora omogućiti radniku i ujedno naložiti poslodavcu vraćanje radnika na rad, ako sud utvrdi da otkaz nije zakonit niti dopušten te da postupanje poslodavca, u biti, predstavlja izbjegavanje ranije obveze vraćanja na rad i zlouporabu prava.⁸⁷ Radnik koji je pokrenuo postupak radi osporavanja dopuštenosti odluke o izvanrednom otkazu može tražiti da sud naloži njegovo privremeno vraćanje na posao sve dok se ne donese odluka toga suda o okončanju spora. U tom slučaju treba uzeti u obzir s jedne strane položaj radnika i njegove materijalne prilike, a s druge strane položaj poslodavca i njegovo pravo da ne drži na radnom mjestu radnika koji je povrijedio svoje obveze. Kako bi se poslodavcu omogućilo navedeno, može zahtijevati od radnika da ne dolazi na radno mjesto, ali se smatra da radnik ispunjava sve svoje obveze iz radnog odnosa i stoga će imati pravo na naknadu plaće i na ostala prava koja proizlaze iz radnog odnosa. Ako bi se okončanjem spora utvrdilo da je otkaz ugovora o radu bio nedopušten, primanje naknade plaće i ostalih prava je opravdano, ali u slučaju odluke da se radi o dopuštenom otkazu ugovora o radu ima prava vezana samo uz faktični rad, ali ne i ostala prava koja proizlaze iz radnog odnosa.⁸⁸ Poslodavcu će se odrediti rok u kojem mora vratiti radnika na rad i zaprijetiti novčanom kaznom za slučaj da ne ispunji obvezu u roku. Prije nego se izrekne, dopustit će se

⁸⁴ USRH, U-III A/2037/2022 od 26. 5. 2022.

⁸⁵ USRH, U-III A/682/2021 od 2. 6. 2021.

⁸⁶ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 212-213.

⁸⁷ VSRH, Revr 89/2018-2 od 16. 1. 2019.

⁸⁸ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. *Op. cit.* str. 236-239.

poslodavcu očitovanje, a po potrebi i ročište radi izvođenja dokaza. Izricanjem kazne određuje se novi rok u kojem treba ispuniti obvezu i tako se postupa sve dok poslodavac ne postupi po nalogu. Radnika treba vratiti na radno mjesto na kojemu je radio prije nedopuštene odluke o otkazu, a ako više nema takvog radnog mjesta ponudit će mu obavljanje poslova koji po sadržaju odgovaraju onima koje je prije obavljao, odnosno koji je u cilju s ugovorom o radu koji su sklopili te u skladu s njegovom stručnom spremom. Ako postoji više odgovarajućih mjesta poslodavac će odlučiti koje će mu od navedenih dodijeliti.⁸⁹

Već je rečeno da radnik ima pravo na naknadu plaće u slučaju da se utvrdi nedopuštenost otkaza ugovora o radu i posljedično da radni odnos nije prestao. To mu pravo na naknadu pripada od dana pravomoćnosti sudske odluke kojom je utvrđena nedopuštenost otkaza. Prema shvaćanju VSRH-a radnik od pravomoćnosti presude kojom je utvrđena nezakonitom odluka o otkazu stječe pravo potraživati od poslodavca sva ona primanja na koja bi imao pravo dok je bio udaljen s posla, pa tako i pravo na naknadu onog dijela plaće koji mu nije isplaćen zbog udaljenja s posla u postupku otkazivanja. U odluci se referira i na početak tijeka zastarijevanja potraživanja s obzirom na to da je riječ o potraživanju koje je usko vezano uz nezakonitu odluku o otkazu ugovora o radu.⁹⁰ U drugoj odluci VSRH navodi da propust postavljanja zahtjeva za vraćanje na rad ne znači prekludiranost u pravu na naknadu plaće, ali i za ostala prava iz radnog odnosa.⁹¹ Tužbeni zahtjev glede naknade plaće postavlja se u bruto iznosu, osim ako su plaćeni porez, prirez i doprinosi pa tada radnik izrijeком navodi da zahtijeva neto iznos. Tako će u slučaju odgovarajuće odluke radnik postaviti zahtjev da mu se isplate mjesečni iznosi dospjeli do pravomoćnosti odluke te dok se ne vrati na radno mjesto. Kao i zahtjev tako se i isplate vrše u bruto iznosu te kada odluka postane ovršna radnik može pokrenuti ovršni postupak kako bi se naplatio na novčanim sredstvima ili drugoj imovini poslodavca.⁹²

Ako pak poslodavac smatra da radnik nije imao opravdani razlog za izvanredni otkaz može tražiti od suda tužbom da utvrdi nedopuštenost odluke o otkazu. On ne može tražiti povratak radnika na radno mjesto jer se radnika ne može prisiliti na rad, ali može tražiti naknadu štete. Smatra se kako bi radnik trebao nadoknaditi štetu nastalu u vremenu trajanja otkaznog roka jer

⁸⁹ Ibid, str. 244.

⁹⁰ VSRH, Rev 1132/2020-2 od 20. 1. 2021.

⁹¹ VSRH, Rev 730/2021-2 od 7. 7. 2021.

⁹² Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. *Op. cit.* str. 233-234, 247-248.

je redovni oblik otkaza onaj koji je mogao i trebao koristiti obzirom da za izvanredni otkaz nije imao opravdani razlog.⁹³

6.6.2.1.2. SUDSKI RASKID UGOVORA O RADU

Kada sud utvrdi nedopuštenost otkaza ugovora o radu, a radniku više nije prihvatljivo nastaviti narušeni radni odnos, može podnijeti zahtjev sudu za raskidom radnog odnosa. Postupak radi sudskog raskida ugovora o radu zapravo je adhezijski postupak u odnosu na odluku o nedopuštenosti otkaza. Sud će na zahtjev radnika utvrditi dan prestanka radnog odnosa i dosuditi će mu naknadu štete u rasponu od najmanje tri do najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća radnika, a uzimajući u obzir starost, trajanje radnoga odnosa te obveze uzdržavanja koje ga terete. Odluku sud može donijeti i na zahtjev poslodavca ako postoje okolnosti koje upućuju na to da je radni odnos narušen i da nastavak istog nije moguć. Zahtjev se može podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred prvostupanjskim sudom.⁹⁴ Potrebno je naznačiti dan za koji se zahtijeva sudski raskid ugovora, ali sud nije time vezan već može, ovisno o okolnostima slučaja, odrediti po svom nahođenju dan prestanka ugovora.⁹⁵ Naknada štete obuhvaća zapravo obeštećenje za pretrpljenu štetu kao posljedicu nedopuštenosti otkaza ugovora o radu. Osim neimovinske štete ima pravo na naknadu plaće kao imovinske štete od trenutka kad je ugovor o radu nedopušteno otkazan do dana koji je određen kao mjerodavan za sudski raskid ugovora o radu.⁹⁶ VSRH potvrđuje ranije iznesena stajališta o sudskom raskidu i naknadi štete uz konkretizaciju prema određenim kriterijima ukoliko je pravovremeno zahtijevan raskid te je odluka o otkazu utvrđena nedopuštenom.⁹⁷

6.6.2.2. TERET DOKAZIVANJA

Prema ZR-u u radnim sporovima „teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor“,⁹⁸ uz određene propisane iznimke. Tako u slučajevima stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi njegova obraćanja nadležnom tijelu ili odgovornim osobama zbog opravdane sumnje na

⁹³ Milković, Darko; Dugonjić, Sabina. Prestanak ugovora o radu: komentar i sudska praksa načina prestanka ugovora o radu. *Op. cit.*, str. 242-243.

⁹⁴ Zakon o radu, čl. 125.

⁹⁵ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 211-212.

⁹⁶ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. *Op. cit.* str. 116

⁹⁷ VSRH, Rev 549/2020-3 od 7. 9. 2021.

⁹⁸ Zakon o radu, čl. 135.

korupciju ili u slučaju njegova podnošenja prijave o sumnji pozivajući se na dobru vjeru, a što je posljedično dovelo do povrede njegovih prava, dovoljno je da učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika i da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa te će teret dokazivanja prijeći na poslodavca.⁹⁹ „U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu“,¹⁰⁰ obzirom da za redoviti otkaz radniku nisu potrebni opravdani razlozi. „Parnična stranka koja želi zaštititi svoj pravni interes mora, dakle, aktivno sudjelovati u parnici i iznošenjem činjenica i dokaza kojima potkrjepljuje te činjenice pružiti sudu mogućnost da ocijeni odnosno utvrdi postojanje njezinog prava“. ¹⁰¹ Sud može kada je to svrhovito, u okviru upravljanja sudskim postupkom upozoriti stranke na dužnost iznošenja činjenica i predlaganja dokaza na kojima temelje svoje zahtjeve, a kako bi na osnovi iznesenih činjenica i predloženih dokaza donio odluku.¹⁰² Ako je poslodavac otkazao ugovor o radu iz više razloga, ali ne uspije dokazati sve razloge, to ne čini otkaz nedopuštenim već samo znači da će se on temeljiti na razlozima osnovanost kojih je utvrđena, odnosno dovoljno je da se samo u odnosu na jednu povredu ili bitnu činjenicu ostvare zakonske pretpostavke za otkazivanje.¹⁰³

6.6.2.3. ARBITRAŽA

Arbitraža je način rješavanja sporova koji svoj temelj nalazi u volji stranaka. „Njena se načela, pokretanje, pravilno provođenje i okončanje temelje na volji stranaka koje joj se odluču podvrgnuti“. ¹⁰⁴ Stranke mogu unaprijed predvidjeti rješavanje sporova pred arbitražnim sudom ili mogu arbitražni ugovor kao temelj ovog načina rješavanja sporova sklopiti nakon nastanka spora. Rješavanje spora provodi arbitražni sud, u okviru arbitražne ustanove ili kao *ad hoc* sud i odluke koje donese obvezne su za stranke, odnosno ne može se otkloniti njihovo djelovanje u odnosu na stranke postupka. One tako imaju snagu pravomoćne sudske presude.¹⁰⁵ Tako npr. ZR predviđa mogućnost da se suglasnost radničkog vijeća koja je potrebna za otkazivanje određenim kategorijama radnika nadomjesti arbitražnom odlukom.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, prilogima i abecednim kazalom pojmova. *Op. cit.*, str. 203.

¹⁰² Ibid, str. 205.

¹⁰³ Gović Penić, Iris. Primjena procesnih odredaba iz Zakona o radu i Zakona o parničnom postupku u radnom sporu, u: Gović Penić, Iris et al. Radni odnosi - aktualnosti u 2018. godini. *Op. cit.*, str. 43.

¹⁰⁴ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 221.

¹⁰⁵ Ibid.

6.6.2.4. MIRENJE

Mirenje se može ugovoriti kao način rješavanja sporova ili mu se stranke mogu dobrovoljno podvrgnuti nakon nastanka spora prihvatom prijedloga stranke koja ga postavi. Mirenje predstavlja način rješavanja sporova koji stranke uz pomoć treće, neutralne osobe nastoje postići sporazumno rješenje spora, a ta osoba nije ovlaštena donijeti obvezujuću odluku za stranke. Treća osoba je osposobljena na način da zna rukovoditi konfliktnim situacijama, poznaje pravila sudskog postupka i može pomoći strankama u sklapanju nagodbe. Cilj mirenja tako nije presuditi u korist jedne strane, već pronaći rješenje koje će biti prihvatljivo za obje strane ugovora o radu.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Ibid, str. 219-221.

7. ZAKLJUČAK

Kako izvanredni otkaz ugovora o radu predstavlja krajnje sredstvo kojim se stranke koriste radi prestanka radnog odnosa koji je teško povrijeđen i koji se ne smatra prihvatljivim za nastavak zakonodavac je nastojao propisati pretpostavke koje će osigurati da se institut primjenjuje samo kada je to neophodno. Ono što predstavlja problematiku u takvom načinu otkazivanja ugovora u radu jest kako uvažiti interese objiju strana obzirom na njihovu isključivost, posebice u slučajevima kada se radi o radnicima koji su apsolutno zaštićeni, a njihovim djelovanjem poslodavcu mogu nastupiti teške posljedice. Kada je riječ o razlozima zbog kojih se izvanredno može otkazati zakonodavac je ostavio sudskoj praksi da ocijeni svaki slučaj pojedinačno i da se stvarno utvrdi da nastavak radnog odnosa nije moguć iz razloga što zakonodavstvo ne može predvidjeti sve potrebe prakse i prilagoditi se obzirom na dinamičnost i promjene u odnosima. Iz tog razloga pri daljnjem pravnom reguliranju navedenih odnosa naglasak treba staviti na stvarnu izvanrednost takvoga otkazivanja i odgovarajuće uvažavanje interesa objiju strana, a sudska praksa trebala bi iskazivati ujednačena stajališta kako bi se otklonila pravna nesigurnost. U okviru rješavanja sporova nastalih kao posljedica izvanrednog otkaza, a s ciljem zaštite radnika, iako je poslodavac dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima koji reguliraju radne odnose smatram da bi trebalo propisati obvezu poslodavca da upozna radnika sa samim odredbama o načinu zaštite radnih prava, odnosno o obvezi podnošenja zahtjeva za zaštitu i rokovima koji su predviđeni obzirom na njihovu prekluzivnost glede traženja daljnje sudske zaštite ili obvezu unošenja pouke o pravnom lijeku u odluku o izvanrednom otkazu. Isto tako radnici bi trebali nastojati svoja prava ostvarivati u što kraćem vremenskom periodu kako bi izbjegli opasnost nepravilnog računanja rokova i posljedica koje ono nosi. S obzirom na učestalost sudskog rješavanja radnih sporova u povodu izvanrednog otkaza i njihovu dugotrajnost, potrebno je osigurati kvalitetnije uvjete rada suda te uputiti stranke u mogućnost primjene drugih načina rješavanja sporova .

8. POPIS LITERATURE:

KNJIGE I ČLANCI

- 1) Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. Zagreb: Organizator, 2013.
- 2) Gović Penić, Iris. Primjena procesnih odredaba iz Zakona o radu i Zakona o parničnom postupku u radnom sporu, u: Gović Penić, Iris et al. Radni odnosi - aktualnosti u 2018. godini. Zagreb: Inženjerski biro, 2018., str. 42-82.
- 3) Grgurev, Ivana. Ugovor o radu, u: Crnić, Ivica et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj; ur. Potočnjak, Željko. Zagreb: Pravni fakultet: Organizator, 2007., str. 1-43.
- 4) Milković, Darko; Dugonjić, Sabina. Prestanak ugovora o radu: komentar i sudska praksa načina prestanka ugovora o radu. Zagreb: Rosip, 2016.
- 5) Milković, Darko. Pojedina pitanja u vezi s otkazom ugovora o radu, u: Gović Penić, Iris et al. Radni odnosi - aktualnosti u 2018. godini. Zagreb: Inženjerski biro, 2018., str. 3-41.
- 6) Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. Zagreb: Effectus - studij financije i pravo, visoko učilište, 2019.
- 7) Potočnjak, Željko. Prestanak ugovora o radu, u: Crnić, Ivica et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj; ur. Potočnjak, Željko. Zagreb: Pravni fakultet i Organizator, 2007., str. 375-488.
- 8) Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet, 2004.
- 9) Petrišić, Željko. Zakon o radu: pregled sudske prakse. Zagreb: Rosip, 2020.
- 10) Tematski informativni članak europskog semestra: Zakonska zaštita zaposlenja, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_employment-protection-legislation_hr.pdf (17. 6. 2022.).

PRAVNI IZVORI

- 1) Direktiva Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (SL L 348, 28. 11. 1992.).
- 2) Stečajni zakon (NN 71/15, 104/17, 36/22).
- 3) Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01,

- 4) 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).
- 5) Zakon o državnim službenicima (NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19).
- 6) Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21).
- 7) Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).
- 8) Zakon o zaštiti prijavitelja nepravilnosti (NN 46/22).

SUDSKA PRAKSA

- 1) VSRH, Revr-634/2018-2 od 10. 7. 2018.
- 2) VSRH, Revr 206/2006-2 od 6. 9. 2007.
- 3) VSRH, Rev 3697/2018-3 od 20. 11. 2019.
- 4) VSRH, Revr 346/2018-2 od 30. 5. 2019.
- 5) VSRH, Revr 300/2018-2 od 2. 10. 2019.
- 6) VSRH, Rev 284/2020-2 od 6. 5. 2020.
- 7) VSRH, Revr 382/2018-2 od 4. 12. 2018.
- 8) VSRH, Rev 273/2021-3 od 7. 7. 2021.
- 9) VSRH, Rev 447/2020-2 od 19. 1. 2021.
- 10) VSRH, Rev 697/2020-2 od 27. 4. 2021.
- 11) VSRH, Revr 136/2018-2 od 19. 2. 2019.
- 12) VSRH, Rev 549/2020-3 od 7. 9. 2021.
- 13) VSRH, Rev 488/2020-2 od 14. 7. 2020.
- 14) VSRH, Revr 594/2018-2 od 30. 9. 2020.
- 15) VSRH, Rev 2378/2019-5 od 3. 12. 2019.
- 16) VSRH, Revr 129/2018-2 od 11. 12. 2018.
- 17) VSRH, Rev 924/2020-2 od 15. 12. 2020.
- 18) VSRH, Rev 2656/2018-2 od 9. 3. 2021.
- 19) VSRH, Rev 573/2021-2 od 29. 9. 2021.
- 20) VSRH, Revr 622/2018-2 od 4. 12. 2019.
- 21) VSRH, Rev 5254/2019-2 od 21. 1. 2020.
- 22) VSRH, Revr 507/2018-2 od 24. 3. 2021.
- 23) VSRH, Rev 1132/2020-2 od 20. 1. 2021.
- 24) VSRH, Rev 730/2021-2 od 7. 7. 2021.
- 25) VSRH, Rev 549/2020-3 od 7. 9. 2021.

- 26) USRH, U-III/731/2020 od 4. 5. 2022.
- 27) USRH, U-III/3104/2020 od 15. 2. 2022.
- 28) USRH, U-III/2037/2022 od 26. 5. 2022.
- 29) USRH, U-III/682/2021 od 2. 6. 2021.

BAZE PODATAKA

- 1) IUS – INFO, <https://www.iusinfo.hr/> (25. 6. 2022.)

INTERNET IZVORI

- 1) Zaštita na radu: zakon, obveze, kazne, dostupno na: <https://centarznr.hr/strucni-clanci/hrvatska/zastita-na-radu> (20. 6. 2022.)