

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Bašić, Lorena

Master's thesis / Diplomski rad

2023

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:199:023596>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-10-14**



Repository / Repozitorij:

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



Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Katedra za radno i socijalno pravo

Lorena Bašić

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Diplomski rad

Mentorica: prof. dr. sc. Ivana Grgurev

Zagreb, listopad 2023.

Izjava o izvornosti

Ja, Lorena Bašić, 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 od onih navedenih u radu.

LORENA BAŠIĆ, v.r.

Sadržaj

1. UVOD	1
2. PRAVNI OKVIR.....	2
3. MODALITETI PRESTANKA UGOVORA O RADU.....	2
4. OTKAZ UGOVORA O RADU.....	4
4.1. REDOVITI OTKAZ.....	5
4.1.1. Razlozi za redoviti otkaz	5
4.1.2. Postupak povodom redovitog otkaza.....	7
5. IZVANREDNI OTKAZ	11
5.1. RAZLOZI ZA IZVANREDNI OTKAZ	11
5.1.1. Osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa i druga osobito važna činjenica u sudskoj praksi - kada izvanredno otkazuje radnik.....	13
5.1.2. Osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa i druga osobito važna činjenica u sudskoj praksi - kada izvanredno otkazuje poslodavac	14
5.1.3. Neopravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu	20
5.2. POSTUPAK POVODOM IZVANREDNOG OTKAZA.....	20
5.2.1. Rok za izvanredni otkaz	20
5.2.2. Iznošenje obrane.....	21
5.2.3. Oblik i sadržaj izvanrednog otkaza	22
5.2.4. Dostava izvanrednog otkaza.....	23
5.3. ZAŠTITA ODREĐENIH KATEGORIJA RADNIKA	24
5.3.1. Relativna zaštita.....	24
5.3.2. Apsolutna zaštita	25
5.4. MEHANIZMI ZAŠTITE OD NEDOPUŠTENOG OTKAZA	27
5.4.1. Sudsko rješavanje sporova	27
5.4.2. Izvansudski mehanizmi	29
6. ZAKLJUČAK	29
7. POPIS LITERATURE.....	31

Sažetak

Zakon o radu opći je zakon za uređenje radnih odnosa u Republici Hrvatskoj. Osim njega, za uređenje radnih odnosa iznimno su važni i ugovor o radu te pravilnici o radu, kolektivni ugovori, sporazumi radničkog vijeća s poslodavcima i drugi propisi. Jednom zasnovan radni odnos može prestati nizom načina. No, uslijed nastupa osobito teških povreda radnih obveza ili nekih drugih osobito važnih činjenica koje su takve da onemogućuju nastavka tog odnosa, Zakon o radu predvidio je mogućnost izvanrednog otkaza ugovora o radu. Upravo je izvanredni otkaz, zbog svih svoji posebnost i iznimnosti u primjeni predmet ovog rada. Prvi dio rada bavi se modalitetima prestanka ugovora o radu s posebnim osvrtom na otkaz i redoviti otkaz kao jednu podvrstu otkaza, dok se u drugom dijelu rada pozornost usmjerava upravo na izvanredni otkaz i razloge za isti. Treći dio rada nudi pregled karakteristika postupka izvanrednog otkazivanja ugovora o radu te problematike zaštite u slučaju (ne)dopuštenosti takvog otkaza. Također, u tom dijelu rada pažnja se skreće i na alternativne načine rješavanja pitanja dopuštenosti izvanrednog otkaza.

Ključne riječi: ugovor o radu, redoviti otkaz ugovora o radu, izvanredni otkaz ugovora o radu, (ne)dopušteni izvanredni otkaz, zaštita radnika, sudski i izvansudski mehanizmi rješavanja sporova

1. UVOD

Ugovor o radu je dvostranoobvezni ugovor kojim se između dvije ugovorne strane, radnika i poslodavca, zasniva radni odnos.¹ Međutim, on „nije samo temelj za zasnivanje radnog odnosa već i izvor prava² kojim se uređuje sadržaj radnog odnosa“³, točnije, prava i obveza ugovornih strana. Uz ugovor o radu, sadržaj radnog odnosa uređuju i pravilnici o radu, kolektivni ugovori, sporazumi radničkog vijeća s poslodavcima, Zakon o radu te drugi propisi.

Jednom zasnovan radni odnos može prestati na nekoliko načina, a upravo je pitanje prestanka ugovora o radu jedno od temeljnih pitanja radnog prava.

Zakon o radu (dalje: ZR)⁴ kao *lex generalis* za pitanje uređenja radnih odnosa u Republici Hrvatskoj sadrži zatvorenu listu načina prestanka ugovora o radu.⁵ Međutim, podosta šturo i oskudno regulira izvanredni otkaz ugovora o radu zbog čega se naglasak, u pogledu ovog modaliteta prestanka ugovora o radu, najviše stavlja na sudsku praksu. Tijekom postupka izvanrednog otkazivanja ugovora o radu, poslodavci, a posebno radnici kao subordinirane ugovorne stranke, nerijetko se susreću s velikim teškoćama i problemima zbog čega se nastoji osigurati ujednačenost i iznimnost u njegovoj primjeni u svrhu osiguranja adekvatne zaštite stranaka. Slijedom navedenog, ZR postavlja određene kriterije u pogledu izvanrednog otkaza te određuje kako za izvanredni otkaz moraju postojati opravdani razlozi (čl. 116. st. 1. ZR-a), sadrži odredbe o pravu na obranu, obliku, sadržaju i dostavi otkaza (čl. 120. ZR-a), postavlja i vremensko ograničenje za mogućnost otkazivanja (čl. 116. st. 2. ZR-a), a važnu ulogu daje i radničkom vijeću tijekom postupka izvanrednog otkazivanja (čl. 150. i 151. ZR-a). Osim toga, predviđeni su i posebni mehanizmi zaštite ako postupak izvanrednog otkaza nije zakonito i pravilno proveden (čl. 133. ZR-a).

¹ Radni odnos može se zasnovati i temeljem rješenja o prijemu u državnu službu. Vidjeti članak 52. Zakona o državnim službenicima (NN br. 92/2005, 140/2005, 142/2006, 77/2007, 107/2007, 27/2008, 34/2011, 49/2011, 150/2011, 34/2012, 38/2013, 37/2013, 1/2015, 138/2015, 102/2015, 61/2017, 70/2019, 98/2019, 141/2022).

² U pravnoj teoriji postoje dvojbe u pogledu pitanja je li ugovor o radu izvor prava. Prema jednom mišljenju, on jest pravni izvor obzirom da uređuje uvjete rada i druge okolnosti vezane uz radni odnos, a koji ili nisu uopće regulirani drugim izvorima ili on pruža detaljniju regulaciju, dok drugi smatraju kako ugovor o radu stvara isključivo i samo prava i obveze za ugovorne strane ne proizvedeći nikakve normativne učinke prema trećima zbog čega ga nije moguće smatrati izvorom prava. Vidjeti više: Ravnić Anton. Osnove radnog prava- domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet Zagreb, 2004., str., 513-516.

³ Grgurev, Ivana. Ugovor o radu, u: Crnić, Ivica et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj; ur. Potočnjak, Željko. Zagreb: Pravni fakultet Zagreb i Organizator, 2007., str. 1.

⁴ Zakon o radu (NN br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 64/2023).

⁵ Čl. 112. ZR-a.

2. PRAVNI OKVIR

Postoje dvije skupine izvora kojim se uređuju radni odnosi, državni i profesionalni pravni izvori.⁶ Dva važna državna izvora jesu Ustav Republike Hrvatske (dalje: Ustav)⁷ i ZR. Ustav, kao najviši pravni izvor, sadrži i nekoliko načela o radu. Tako on između ostaloga jamči pravo na rad i slobodu rada iz čega proizlazi da je svatko slobodan samostalno odlučiti o zasnivanju, ali i prestanku jednom zasnovanog radnog odnosa. ZR jest *lex generalis* za pitanje uređenja radnih odnosa, međutim kao hijerarhijski niži pravni izvor mora biti u skladu s Ustavom zajamčenim načelima, ali i nadređenim mu propisima Europske unije. ZR u članku 8. stavku 4. upućuje i na supsidijarnu primjenu odredaba obveznog prava u slučaju da neka pitanja nisu uređena ZR-om ili nekim drugim zakonom, dok u pogledu provedbe ZR-a važnu ulogu igraju i podzakonski propisi koji su također jedni od državnih izvora prava.

Osim navedenog, jednu od najvažniji uloga u pogledu regulacije instituta izvanrednog otkaza ugovora o radu ima sudska praksa. Važnost sudske prakse najviše se ogleda upravo u činjenici da sam ZR sadrži načelnu odredbu u pogledu određivanja osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa te drugih važnih činjenica, a koju sudovi primjenjuju ovisno o okolnostima svakog pojedinog slučaja.

Što se profesionalnih izvora tiče, za pitanje otkazivanja i prestanka ugovora o radu važni su kolektivni ugovori te pravilnici o radu.

3. MODALITETI PRESTANKA UGOVORA O RADU

Prestanak ugovora o radu iznimno je važno i kompleksno pitanje radnog prava zbog čega ga je neophodno adekvatno zakonski normirati. Iz perspektivne radnika pitanje prestanka ugovora o radu važno je obzirom da ugovor o radu predstavlja bitnu pretpostavku njegovog zaposlenja, a posljedično i socijalne sigurnosti njega i njegove obitelji.⁸ S druge strane, za poslodavce je to pitanje temelj za određivanje profitabilnosti i efikasnosti njihovog poslovanja te nerijetko i ključan kriterij za izbor zemalja u kojima će ulagati i pokretati svoje poslovanje.⁹

⁶ Ravnić Anton. Osnove radnog prava- domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet Zagreb, 2004., str., 450.-532.

⁷ Ustav Republike Hrvatske (NN 05/14)

⁸ 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.

⁹ *Ibid.*

Naš ZR u članku 112. stavku 1. sadrži *numerus clausulus* tj. zatvorenu listu modaliteta prestanka ugovora o radu, navodeći kako ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe
- 3) smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
- 4) prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
- 5) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 6) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
- 7) sporazumom radnika i poslodavca
- 8) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- 9) otkazom
- 10) odlukom nadležnog suda

Odredbe ZR-a o prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini, ali i ugovoru o radu na određeno vrijeme ne primjenjuju se na fizičke osobe koje kao članovi uprave, izvršni direktori ili u nekom drugom svojstvu djeluju prema posebnom zakonu.¹⁰

Važno je istaknuti kako je ZR ipak opći propis za pitanje uređenja radnih odnosa te se ne smije zanemariti činjenica da ugovor o radu može prestati i temeljem odredbi Stečajnog zakona¹¹.

Obzirom da je svaki radni odnos dobrovoljno zasnovan, hrvatska pravna literatura kategorizira ZR-om predviđene načine prestanka i prema volji stranaka.¹² Tako u slučaju sporazumnog raskida ugovora o radu postoji suglasna volja obje stranaka da se radni odnos okonča, a ona se također pretpostavlja i u slučaju prestanka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme s time da je ona ovdje manifestirana već trenutkom sklapanje takvog ugovora. S druge strane, kod sudskog raskida volja jedne stranke nužna je kako bi sud uopće mogao donijeti odluku, no u konačnici ona je irelevantna za prestanak radnog odnosa obzirom da isti prestaje isključivo temeljem sudske odluke. Također, u slučaju nastanka opće nesposobnosti za rad i ostvarivanja prava na invalidsku mirovinu radni odnos prestat će po samoj sili zakona, neovisno o stranačkoj

¹⁰ Čl. 4. st. 3. i 4. ZR-a.

¹¹ Stečajni zakon (NN br. 71/2015, 104/2017, 36/2022) u članku 191. stavku 2. predviđa otvaranje stečajnog postupka kao opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

¹² Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 11), str. 377.

volji, a tako će prestati i u slučaju smrti poslodavca fizičke osobe, poslodavca obrtnika ili pak prestankom obrta po sili zakona. Volja jedne stranke nužna je da bi se radni odnos prekinuo otkazom te u slučaju kada jedna stranka navrši određene godine života i određeni mirovinski staž. Konačno, radni odnos kao strogo osoban odnos prestat će smrću radnika¹³ te je i u ovom slučaju irelevantna volja stranaka.

Ovaj rad bavi se problematikom otkaza kao načina prestanka ugovora o radu, a poseban naglasak stavlja se na izvanredni otkaz.

4. OTKAZ UGOVORA O RADU

Otkaz ugovora o radu jedan je od ZR-om predviđenih načina prestanka ugovora o radu, a koji je posljedica jednostranog očitovanja volje jedne od ugovornih strana za okončanjem radnog odnosa te kao takav privlači najviše pažnje.¹⁴ U pravnoj književnosti otkaz je definiran kao „jednostrano očitovanje volje strane toga ugovora (poslodavca ili radnika) kojim ta strana izražava svoju namjeru (volju) da ugovor o radu okonča, a to očitovanje, nakon što je dostavljeno drugoj strani, dovodi do prestanka ugovora o radu“¹⁵. Dakle, otkazati mogu kako poslodavac tako i radnik, no uvijek valja imati na umu da je radnik subordinirana stranka u radnom odnosu zbog čega mu u postupku otkazivanja treba pružiti posebnu zaštitu.

Jednom kada stranka otkaže ugovor o radu, da bi takav otkaz proizveo učinak, a u skladu s kod nas prihvaćenom teorijom primitka, on mora biti dostavljen drugoj stranci tj. onoj kod koje još uvijek postoji volja za nastavkom radog odnosa.¹⁶

Osim adekvatne obavijesti druge strane o otkazu, sukladno članku 120. ZR-a, otkaz mora biti izjavljen i u pisanom obliku te obrazložen.¹⁷ Ta odredba ZR-a kogentne je naravi čime takav oblik odluke o otkazu predstavlja esencijalnu pretpostavku valjanosti otkaza. Tako, primjerice, usmeni otkaz neće dovesti automatski do okončanja radnog odnosa. Radnik će i dalje imati sva

¹³ Milković, Darko i Dugonjić, Sabina, Prestanak ugovora o radu: komentar i sudska praksa načina prestanka ugovora o radu, Rosip, Zagreb, 2016., str. 10.

¹⁴ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. Zagreb: Effectus - studij financije i pravo, visoko učilište, 2019., str. 160.

¹⁵ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 11), str. 379.

¹⁶ Vidjeti više: Tot, Ivan, Prestanak trajnih obveznih odnosa, u: Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 39, 2018., br. 3, str. 1180.-1196., <https://hrcak.srce.hr/file/316031> (17.6.2023.)

¹⁷ Čl.120. ZR-a.

prava koja iz takvog odnosa proizlaze,¹⁸ ali smo dok još traju prekluzivni rokovi za zaštitu radnika od ovako nedopuštenog otkaza koji su predviđeni ZR-om.¹⁹

Obrazloženje otkaza kao još jedan nužni element za valjanost otkaza u praksi otvara široku lepezu tumačenja obzirom da njegov sadržaj nije propisan ZR-om. Sudska praksa ukazuje kako su jedini razlozi zbog kojih je do otkaza došlo oni koji su navedeni u obrazloženju.²⁰ Osim toga, adekvatno obrazloženje važno je jer će sud prilikom odlučivanja o zakonitosti otkaza, vrstu otkaza odrediti sukladno razlozima navedenim upravo u obrazloženju.²¹ Svakako, način na koji će stranka koja otkazuje obrazložiti svoju odluku ovisit će o vrsti otkaza.

O važnosti poštivanja odredbe o obliku otkaza, obrazloženju te dostavi odluke o otkazu najbolje govori članak 229. točka 47. ZR-a kojim je predviđena prekršajna odgovornost za najteži prekršaj onog poslodavca prave osobe koji navedeno ne ispoštuje.

Naš ZR razlikuje dvije vrste otkaza ugovora o radu, a to su redoviti i izvanredni otkaz. Oni se međusobno razlikuju s obzirom na razloge otkaza, obveze poštivanja otkaznih rokova, obveze koje prethode samom otkazivanju te rok unutar kojega je dopušteno otkazivanje.²²

Dalje u ovom dijelu rada pozornost će se skrenuti na osnovne karakteristike redovito otkaza kako bi se kasnije bolje razumjele razlike u odnosu na izvanredni otkaz.

4.1. REDOVITI OTKAZ

Ugovor o radu redovitim otkazom mogu otkazati i radnik i poslodavac, no sloboda radnika u slučaju redovitog otkaza puno je veća. Naime, za razliku od poslodavca koji će za redoviti otkaz morati imati opravdani, zakonom predviđeni razlog, radnik redovito može otkazati čak bez ikakvog razloga. Osim toga, poslodavca će teretiti i razne druge obveze.

4.1.1. Razlozi za redoviti otkaz

Razlozi za redoviti otkaz ugovora o radu ovise o tome tko je stranka koja se tim sredstvom prestanka radnog odnosa poslužila. Tako, kao što je ranije i spomenuto, radnik može otkazati

¹⁸ Županijski sud u Zagrebu, Gž-6289/00 od 3.1.2002.

¹⁹ „Ukoliko je poslodavac radniku usmeno otkazao ugovor o radu, radnik ima pravo tražiti zaštitu svojih prava odnosno sudsku zaštitu radi poništenja usmenog otkaza ugovora o radu kao nezakonitog u smislu odredbe čl. 126. st. 1. i 2. Zakona o radu.“, VSRH, Revr 902/07-2 od 5.11.2008.

²⁰ „Poslodavac je dužan odluku o otkazu ugovora o radu obrazložiti na način da se sa sigurnošću može zaključiti iz kojih razloga daje otkaz ugovora o radu.“, Županijski sud u Varaždinu, Gž.2378/12-2 od 28.1.2013.

²¹ VSRH, Revr-710/04-2 od 12.1.2005.

²² Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 18), str.160.-162.

iz bilo kojeg razloga, a čak ne mora niti imati razlog za otkaz.²³ Obzirom da je jedno od načela radnog prava načelo zaštite i sigurnosti radnika kao subordinirane stranke, razlozi za redovito otkazivanje ugovora o radu od strane poslodavca taksativno su predviđeni odredbom članka 115. stavka 1. ZR-a.²⁴ Tako ZR predviđa da poslodavac uz poštivanje otkaznog roka može otkazati radniku ako:

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).

Poslovno uvjetovani otkaz omogućuje poslodavcu da se prilagodi promijenjenim i nepredviđenim okolnostima koje često za njega mogu predstavljati neke nove terete i dodatne obveze. Primjerice, jedan od danas najčešćih tehnoloških razloga jest činjenica uvođenja najnovijih tehnologija u proizvodne procese prilikom kojih strojevi sve više zamjenjuju rad radnika.²⁵ Kada odlučuje o ovoj vrsti redovitog otkaza, poslodavac uvijek mora uzeti u obzir trajanje radnog odnosa, starosti i obveze uzdržavanja koje terete radnika, osim ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.²⁶ Također, odredbom članka. 115. stavka 5. ZR-a strogo je zabranjeno onom poslodavcu koji je radniku redovito otkazao poslovno uvjetovanim otkazom da na istim poslovima zaposli drugog radnika u periodu od šest mjeseci od kada je odluka o otkazu dostavljena radniku kojem otkazuje. Ako bi se tokom šestomjesečnog perioda pojavila potreba za radom zbog obavljanja istih poslova, poslodavac će biti dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu onom radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.²⁷

U slučaju osobno uvjetovanog otkaza, razlozi koji do takvog otkaza dovode postoje na strani radnika kojem se otkazuje. Na taj način poslodavac može otkloniti štetne posljedice ili pak spriječiti njihov nastanak, ako radnik, uslijed određenih trajnih promjena svojih sposobnosti ili

²³ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 11), str. 380.

²⁴ Navedenom odredbom ZR-a nisu obuhvaćene apsolutno sve vrste redovitog otkaza obzirom da postoje i drugi posebni zakoni, poput čl. 120. st. 2. Stečajnog zakona, a koji također sadrže odredbe o ovoj vrsti otkaza.

²⁵ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 11), str. 382.- 383.

²⁶ Čl. 112. st. 2. i 3. ZR-a.

²⁷ *Ibid.*, čl. 115. st. 6.

osobina više ne može izvršavati svoje radne obveze.²⁸ Poslodavac ovdje mora posebno voditi računa da baš te promjene u osobinama i sposobnostima radnika moraju biti trajne naravi i takve da dovode do nemogućnosti radnika da uredno izvršava svoje obveze. On neće moći otkazati radniku pozivajući se na osobno uvjetovani otkaz ako je radnik bolestan ili je pretrpio ozljedu na radu što je rezultiralo samo privremenom nesposobnosti za rad.²⁹

Kod otkaza koji je uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika mjerodavno je djelovanje radnika kojim on zapravo daje poslodavcu razlog i povod za otkazivanje. Naime, učestalo kašnjenje na posao, izbjegavanje izvršavanja radnih zadataka ili neko drugo neprimjereno ponašanje radnika može stvoriti za poslodavca veliku štetu. Tako je Vrhovni sud RH (dalje: VSRH) u svojoj presudi Rev 623/07-2 od 11.12.2007. odredio „Poslodavac je ovlašten radnici otkazati ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja, ako je radnica kršila radnu disciplinu i nije izvršavala poslove svojeg radnog mjesta, odnosno ako se nije pridržavala rasporeda radnog vremena utvrđenog odlukom nadležnog tijela i odbijala izvršavati poslove koji ulaze u djelokrug njezinog radnog mjesta.“

Konačno, nezadovoljenje na probnom radu može biti razlog za otkaz ugovora o radu samo onda kada je takav rad ugovorom predviđen,³⁰ a prema članku 53. stavku 8. temeljem ovog razloga radniku se može otkazati tijekom trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada. Također, ovaj posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, za razliku od ostalih, podliježe samo odredbama članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ZR-a.³¹

Prema stajalištu VSRH, kada poslodavac redovito otkazuje i pogrešno navede zakonski razlog za otkaz ili se u odluci za otkaz pozove na pogrešnu odredbu ZR-a, to neće utjecati na valjanost otkaza.³²

4.1.2. Postupak povodom redovitog otkaza

Jedna od temeljni razlika redovitog od izvanrednog otkaza ugovora o radu vezana je uz postojanje ili nepostojanje otkaznog roka. Kod redovitog otkaza, pravne posljedice nastupit će tek protekom posljednjeg dana otkaznog roka, a dok on još uvijek traje obje stranke dužne su

²⁸ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 11), str. 385.-388.

²⁹ Čl. 117. st. 1. ZR-a.

³⁰ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 11), str. 400.-401.

³¹ „Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.“, Čl. 53. st. 9. ZR-a.

³² VSRH, Revr-282/05 od 11.5.2005. i Revr-710/04 od 12.1.2005.

uredno izvršavati svoje obaveze.³³ Radnik je dužan raditi, ako nije oslobođen obveze rada, a poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću. Kao takav, otkazni rok predstavlja neki vid zaštite kako radnicima tako i poslodavcima. Radnik za vrijeme trajanja otkaznog roka može tražiti novo zaposlenje, a da automatski ne gubi dosadašnje prihode, dok poslodavac može za to vrijeme tražiti novog zaposlenika bez da ostvaruje manjak u poslovanju.

ZR-om je određeno minimalno trajanje otkaznog roka polazeći od četiri glavna kriterija koja u nekim slučajevima i kombinira: prethodno neprekidno trajanje ugovora o radu, životna dob radnika, razlog otkaza te činjenice tko je strana koja otkazuje.³⁴ Tako je odredbom članka 122. stavka 1. ZR-a, a u slučaju kada poslodavac otkazuje, propisano najmanje trajanje otkaznog roka dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine, mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu, mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine, dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina, dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina, te tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina. Posebno trajanje određeno je kod otkaza zbog nezadovoljenja na probnom radu kada je minimalno trajanje otkaznog roka tjedan dana.³⁵ ZR predviđa samo minimalno trajanje otkaznog roka, kolektivnim ugovorom ili samim ugovorom o radu može se predvidjeti i njegovo duže trajanje.

Nadalje, kombinirajući kriterij dobi te dužine trajanja radnog odnosa, ZR predviđa da se onome radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, minimalni otkazni rok u trajanju od tri mjeseca povećava za dva tjedna, ako je radnik navršio pedeset godina života, točnije povećava se za mjesec dana te iznosi četiri mjeseca, ako je radnik navršio pedeset pet godina života.³⁶

Posebna situacija javlja se u slučaju kada poslodavac otkazuje radniku zbog njegovog skrivljenog ponašanja. Tada se zakonski rokovi skraćuju za još polovinu.³⁷

Ako je radnik strana koja otkazuje, tada je situacija nešto drugačija. Otkazni rok u tom slučaju iznosi najviše mjesec dana, ali ako radnik ima neki osobito važan razlog, otkazni rok može

³³ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 11), str. 404.

³⁴ *Ibid.*, str. 405.

³⁵ Čl. 53. st. 10. ZR-a.

³⁶ Čl. 122. st. 2. ZR-a.

³⁷ Čl. 122. st. 3. ZR-a.

trajati duže³⁸. Osim toga, radnik ima zakonom predviđeno pravo da za vrijeme trajanja otkaznog roka četiri sata tjedno, uz naknadu plaće, izbiva s radnog mjesta u svrhu traženja novog zaposlenja.³⁹

Jednom kada je otkaz uručen onoj strani kojoj se otkazuje, otkazni rok počinje teći. Međutim, ZR predviđa određene situacije i svojstva koja zaustavljaju tijekom otkaznog roka.⁴⁰ Ako nastupi privremena nesposobnost za rad, otkazni rok neće teći, no kako bi se zaštitilo poslodavce od prijevarnog korištenja bolovanja, radni odnos svakako prestaje najkasnije protekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.⁴¹ ZR-om su predviđene i one situacije u kojima otkazni ipak rok teče. Tako je odredbom članka 121. stavka 6. određeno kako on teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad onog radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Posebno pažnju valja posvetiti otkazu ugovora o radu do kojeg je došlo uslijed skrivljenog ponašanja radnika. U tom slučaju, prije nego radniku otkáže, poslodavac ga mora upozoriti da je njegovo djelovanje protivno obvezama koje ima temeljem ugovora o radu i sukladno tomu mora mu omogućiti iznošenje obrane.⁴² Naravno, ako postoje određene okolnosti zbog kojih se ne može opravdano očekivati od poslodavca da dopusti radniku iznošenje obrane, to se od njega neće očekivati.⁴³

Konačno, u određenim slučajevima radnik će imati pravo na otpremninu. Tako onaj radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine uzastopnog rada pod uvjetom da mu ugovor o radu nije otkazan zbog njegovog skrivljenog ponašanja ili u slučaju kada radnik u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ima pravo na otpremninu u iznosu određenom prema trajanju njegovog neprekidnog radnog odnosa.⁴⁴ U svakom slučaju, otpremnina se ne smije odrediti u iznosu koji je manji od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca, a ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije

³⁸ Čl. 122. st. 7. ZR-a.

³⁹ Čl. 122. st. 5. ZR-a.

⁴⁰ Čl. 121. st. 3. ZR-a.

⁴¹ Čl. 121. st. 5. u vezi sa st. 8. ZR-a.

⁴² Čl. 119. st. 1. ZR-a.

⁴³ Čl. 119. st. 2. ZR-a.

⁴⁴ Čl. 126. st. 1. i 2. ZR-a.

prestanka ugovora o radu, pod uvjetom da drugačije nije predviđeno zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.⁴⁵

⁴⁵ Čl. 126. st. 3. i 4. ZR-a.

5. IZVANREDNI OTKAZ

Izvanredni otkaz kao vrsta otkaza ugovora o radu dopušten je samo iznimno i to onda kada stranka koja otkazuje za takav otkaz ima važan razlog.⁴⁶ Naime, do njega će doći u situacijama kada u radnom odnosu nastanu neke ozbiljnije i teške anomalije i okolnosti koje su takve da jedna od stranaka zbog njih ne vidi mogućim nastavak radnog odnosa niti je razumno od te stranke očekivati da svoje obveze nastavi izvršavati tijekom otkaznog roka. Dakle, obzirom da kod izvanrednog otkaz ne postoji obveza poštovanja otkaznog roka, ugovorenog ili propisanog, on će proizvesti učinak već trenutkom dostave otkaza stranci kojoj se otkazuje. Također, kako je redoviti otkaz u hrvatskoj pravnoj praksi pravilo, a izvanredni iznimka, ZR predviđa strože uvjete za izvanredni otkaz od onih propisanih za redoviti. Izvanredni otkaz je u nas i *ultima ratio* tj. posljednja mjera za kojom se može posegnuti tek ako se nikako ne mogu primijeniti neke blaže mjere, primjerice redoviti otkaz.⁴⁷ Osim toga, ZR propisuje kako će ona stranka koja izvanredno otkáže ugovor o radu imati pravo zahtijevati i naknadu štete zbog neizvršavanja ugovorom o radu preuzetih obveza od druge stranke tj. one koja je kriva za izvanredni otkaz.⁴⁸

Niže u tekstu podrobnije će se obraditi razlozi i postupak povodom izvanrednog otkaza ugovora o radu.

5.1. RAZLOZI ZA IZVANREDNI OTKAZ

ZR-om propisani su stroži uvjeti za izvanredni otkaz, ali u pogledu razloga ZR sadrži samo načelnu odredbu te se naglasak stavlja na proučavanje sudske prakse. ZR-om je određeno kako je izvanredni otkaz ugovora o radu na određeno ili na neodređeno vrijeme moguć samo onda kada dođe do osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili u slučaju neke druge osobito važne činjenice kada, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.⁴⁹ Što će konkretno biti osobito važna činjenica ili neka druga osobito važna okolnost odredit će se primjenom objektivnog kriterija prosudbe te uzimajući u

⁴⁶ „Zbog takve naravi razloga za izvanredni otkaz moguće je da ista činjenica (npr. jednodnevni izostanak radnika s rada) u jednim okolnostima jest (npr. u slučaju potrebe obavljanja hitnog prekovremenog rada), a u drugim okolnostima nije razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu (kada se radilo o dugogodišnjem višestruko nagrađivanom radniku).“, Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 11), str. 410.-412.

⁴⁷ Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 18), str. 172.

⁴⁸ 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. 192.

⁴⁹ Čl.116. st. 1. ZR-a.

obzir sve okolnosti pojedinog slučaja. Navedeno je važno obzirom da se nerijetko događa da jedna te ista činjenica u nekim okolnostima jest, a u drugima nije razlog za izvanredni otkaz.⁵⁰

Dakle, da bi izvanredni otkaz bio zakonit i opravdan u pogledu razloga, zahtjeva se kumulativno ispunjenje dva uvjeta - težina povrede i objektivna nemogućnost nastavka radnog odnosa.

Izvanredni otkazom mogu se koristiti obje ugovorne stranke - radnik i poslodavac, a ovisno o tome razlikuje se i razlozi za izvanredni otkaz čije postojanje svaka od stranaka mora i dokazati.

Tako se u praksi hrvatskih sudova, kao opravdani razlog izvanrednog otkazivanja od strane radnika, nerijetko javljaju okolnosti kada poslodavac ne isplaćuje ili opetovano kasni s isplatom plaća i doprinosa, zlostavlja, omalovažava i izrabljuje radnike,⁵¹ ne primjenjuje mjere zaštite na radu i sl.⁵²

Iako se u slučaju izvanrednog otkaza i od radnika zahtjeva da dokaže postojanje opravdanog razloga, ZR predviđa slučajeve u kojima to neće biti potrebno. Tako je odredbom članka 35. stavka 1. određeno: „Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom“. Istim člankom određeno je kako se u tom slučaju izvanredni otkaz može koristiti do najkasnije petnaest dana prije nego se radnik mora vratiti na posao, a pravo izvanrednog otkazivanja predviđeno je i za trudnice.⁵³ Dakle, u ovim slučajevima radnik mora dokazati samo postojanje spomenutih zakonskih pretpostavki poput činjenice da je koristio roditeljski dopust, a ne opravdanost razloga za izvanredni otkaz.

⁵⁰ Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 11), str. 411.-412.

⁵¹ Jedan primjer zlostavljanja na radnom mjestu jest *mobbing*, definiran kao nasilje na radnom mjestu tj., netjelesni nasrtaj na integritet osobe. Podatci koje u svojim analiza objavljuje Udruga mobbing pokazuju kako je to danas jedan od iznimno čestih slučajeva. Prema navedenim podacima, prošle godine Udruzi se obratilo 1.196 zaposlenika, od kojih se njih 816 obratilo radi *mobbinga*, šikaniranja, maltretiranja, vrijeđanja, uznemiravanja i diskriminiranja. Od ukupnog broja prijavitelja na muške otpada 290 prijavitelja, a na žene 906 prijavljenih. <https://mobbing.hr/mobbing-u-hrvatskoj-kod-nas-je-pravilo-samo-prestraseni-radnik-je-dobar-radnik/> (24.06.2023.)

⁵² Pezo, Ivica, (2005.), Izvanredni otkaz ugovora o radu izjavljen poslodavcu od strane radnika, Hrvatska pravna revija, god. 15., br. 3/2005, str. 48.

⁵³ Čl. 35. st. 2. i 3. ZR-a.

S druge strane, u našoj praksi najčešća je situacija u kojoj je poslodavac ona strana koja poseže za izvanrednim otkazom. Tako prema recentnoj hrvatskoj sudskoj praksi opravdani razlozi za izvanredni otkaz poslodavca radniku jesu primjerice zloupotrebljavanje bolovanja, odbijanje izvršenja radne obveze bez opravdanog razloga, kazneno djelo radnika i sl. Zloupotreba bolovanja, primjerice, jedan je od poprilično čestih, ali i jako teško dokazivih opravdanih razloga za izvanredni otkaz i kao takva moguća je samo u situacijama kada se ili radnika zateče u aktivnostima koje mu mogu pogoršati stanje ili su apsolutno nespojive s prirodnom njegove bolesti i liječenjem. Tako je VSRH u svojoj presudi Revr-216/07, od 3.5.2007. istaknuo: „Naime, ne samo da je fizičkim radom koji je kontraindiciran za bolest tuženika svjesno pogoršavao svoje zdravstveno stanje, već je time izazvao i poremećaj u procesu rada tužitelja, pa stoga i po stajalištu ovog suda u konkretnom slučaju ispunjene su zakonske pretpostavke iz čl. 107. ZR-a, jer se radi o osobito teškoj povredi radne obveze uslijed koje nastavak radnog odnosa s tužiteljem više nije bio moguć.“.

VSRH u svojoj odluci Revr-634/2018-2 od 10.7.2018., jasno ističe kako se svaki pojedini slučaj izvanrednog otkazivanja kao takav mora individualizirati te da konačna odluka o tome je li otkaz dopušten ili ne mora biti donesena tako da se sagledaju sve okolnosti relevantnog slučaja. Također, njome je određeno da ako se izvanredni otkaz temelji na više povreda radnih obveza on će biti opravdan ako i samo jedna od tih povreda daje osnovu za izvanredno otkazivanje.

Konačno, referirajući se na razloge za izvanredni otkaz kojim se koristi poslodavac važno je istaknuti kako poslodavci nerijetko u svojim unutarnjim aktima propisuju koje će povrede ili ponašanja radnika smatrati dovoljno teškima i kao takvima razlozima za otkazivanje ugovora radu.⁵⁴ Svakako, i tada je jedino sud taj koji je nadležan ocijeniti je li takav razlog ipak dovoljno opravdan za otkazivanje ugovora o radu ili ne.

5.1.1. Osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa i druga osobito važna činjenica u sudskoj praksi - kada izvanredno otkazuje radnik

Kako naš ZR ne navodi taksativnu listu povreda koje bi se mogle smatrati osobito važnim povredama kao razlozima za izvanredni otkaz, naglasak se stavlja na proučavanje sudske prakse. Tako su u našoj sudskoj praksi neki od najčešći razloga za izvanredno otkazivanje radnika poslodavcima situacije u kojima poslodavci učestalo ne isplaćuju plaće ili kasne s njihovom isplatom, ne poduzimaju adekvatne mjere zaštite na radu i ne poštuju odredbe propisa

⁵⁴ Pezo, Ivica, Razlozi za otkaz ugovora o radu kroz sudsku praksu, Orbis, Zagreb, 2006, str. 26.

o sigurnosti i zaštiti na radu čime ugrožavaju njihovu sigurnost, ponašaju se diskriminatorno, zlostavljaju radnike i izlažu ih *mobbingu* i drugim oblicima ponašanja kojim vrijeđaju njihov osobni integritet i nastoje ih omalovažiti i poniziti. Nadalje, kaznena djela počinjena od strane poslodavaca na štetu radnika isto tako predstavljaju opravdan razlog za izvanredni otkaz.⁵⁵

Temeljno i za radnika najvažnije pravo koje temeljem sklopljenog ugovora o radu ima jest pravo na isplatu plaće. Svako zakašnjenje ili neisplata iste za radnika predstavlja problem i dovodi do ekonomskih i socijalnih posljedica za njega i obitelj. Tako je VSRH u odluci Revr 206/2006-2, od 6.9.2007. istaknuo da neisplata plaće uzastopno tri mjeseca jest kršenje ugovorne obveze od strane poslodavca, te takvu povredu radnik osnovano može smatrati razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu. Međutim, važno je istaknuti i kako u ovom slučaju neisplata nije opravdan razlog za izostanak s rada, a što je VSRH potvrdio u odluci Revr 1756/2010-2, od 24.2.2011. u kojoj je navedeno: „Stav je ovog suda da Zakon o radu ne pruža mogućnost tužiteljici odnosno radniku da zbog neisplate plaće ima opravdan razlog za nedolazak na rad.“

Iako iznimno rijetki, postoje još neki primjeri sudskih odluka koje pokazuju moguće opravdane razloge za izvanredni otkaz radnika poslodavcu. Primjerice, Odluka Županijskog suda u Varaždinu, br. Gž 1267/10-2, od 17.1.2011., kojom je određeno sljedeće: „Smatra se da je radnica imala opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu ako je obavljala poslove radnog mjesta za koje nije imala sklopljeni ugovor o radu te nije ostvarivala plaću primjerenu poslovima koje je obavljala, s time da je otkazala ugovor u roku 15 dana od dana saznanja za navedene činjenice.“ Nadalje, važna je i Odluka Županijskog suda u Bjelovaru, br. Gž 1227/11-2, od 2.6.2011. kojom je određeno kako je opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu i slučaj kada poslodavac radnika upućuje na rad na one poslove koji zahtijevaju viši stupanje obrazovanja ili više kvalifikacije od onih koje konkretni radnik posjeduje.⁵⁶

5.1.2. Osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa i druga osobito važna činjenica u sudskoj praksi - kada izvanredno otkazuje poslodavac

Sudska praksa puno je bogatija u pogledu razloga izvanrednog otkazivanja poslodavca radniku. ZR kao i praksa naših sudova u pogledu opravdanih razloga poslodavca za izvanredno

⁵⁵ Pezo, Ivica (2005.), Izvanredni otkaz ugovora o radu izjavljen poslodavcu od strane radnika, op.cit. (bilj. 59.), str. 48.

⁵⁶ „Nalog poslodavca (bolnice) radniku (liječniku), s kojim ima zaključen ugovor o radu za obavljanje poslova doktora specijaliste interne medicine, o njegovom privremenom upućivanju na rad (u pulmološku ambulantu) na poslove za čije samostalno obavljanje su potrebna posebna stručna subspecijalistička znanja koja on nema, predstavlja kršenje ugovornih obveza poslodavca i opravdani razlog radnika za izvanredni otkaz ugovora o radu.“, Odluka Županijskog suda u Bjelovaru, br. Gž 1227/11-2, od 2.6.2011.

otkazivanje radniku usporedivi su s austrijskom judikaturom u kojoj se razlikuju tri osnovna oblika radnikove odgovornosti zbog grubog kršenja obveza prema poslodavcu:

- 1- kršenje radnih obveza u odnosu na rad i proces rada
- 2- kršenje radnih obveza u odnosu na povjerenje poslodavca
- 3- kršenje radnih obveza uzrokovanjem izravne štete grubom nepažnjom.⁵⁷

U hrvatskoj su judikaturi najčešći razlozi za izvanredno otkazivanje radniku bezrazložno odbijanje izvršenja posla, odbijanje prekovremenog rada, neispunjenje predviđene norme, neopravdani učestali izostanci s posla, zloupotreba bolovanja, kaznena djela radnika, alkoholiziranost na radnom mjestu, sukobi s poslodavcem i drugim radnicima, nepoštivanje obveze rada za vrijeme trajanja otkaznog roka, sudjelovanje u nezakonitom štrajku, povreda zabrane utakmice (zakonske i ugovorne) radnika s poslodavcem.⁵⁸

Kao što je temeljno pravo radnika pravo na isplatu plaće, s druge strane temeljno pravo poslodavca je pravo na uredno izvršavanje radne obveze od strane radnika. Odbijanje izvršenja preuzete obveze od strane radnika može poslodavcu uzrokovati niz problema i poteškoća u poslovanju zbog čega se on više ne može osloniti na takvog radnika i gubi u njega povjerenje. Tako je, odlukom Revr 346/2018-2, od 30.5.2019. VSRH utvrdio je sljedeće: „Nedvojbeno jest da je tužitelju ugovor o radu otkazan zbog kršenja obveza iz radnog odnosa. Isto je tako nedvojbeno da je tužitelj već i prije donošenja Odluke o otkazu ugovora o radu upozoravan od strane poslodavca na svoje propuste pri čemu mu je upozorenjem naznačena i mogućnost otkaza ugovora o radu. U nižestupanjskim postupcima utvrđeno je da tužitelj nije uopće, ili nije na vrijeme uručivao pošiljke, da je potpisivao primatelje i da nije vodio osobnu evidenciju pošiljki..... Pri tome valja posebno naznačiti da je dostava preporučених pošiljaka iznimno bitna za pravnu sigurnost njihovih pošiljatelja i primatelja, pa nije dopustivo da netko, u ovom slučaju tužitelj koji taj posao obavlja kao poštar, pa makar i po dogovoru sa adresatima umjesto njih potpisuje primitak pošiljaka. Takvo postupanje narušava pravnu sigurnost, ali i položaj poslodavca kao onoga koji obavlja dostavu spram osoba koje dostavu primaju i već samo po sebi predstavlja tešku povredu radne obveze.“.

⁵⁷ Sever, Daniel, Različiti razlozi i oblici izvanrednog otkaza prema Zakonu o radu i pretežitoj praksi, 22.3.2016., [file:///C:/Users/lbasi/Downloads/razliciti-razlozi-i-oblici-izvanrednog-otkaza-prema-zakonu-o-radu-i-pretezitoj-praksi%20\(v1\).pdf](file:///C:/Users/lbasi/Downloads/razliciti-razlozi-i-oblici-izvanrednog-otkaza-prema-zakonu-o-radu-i-pretezitoj-praksi%20(v1).pdf), (25.6.2023.)

⁵⁸ Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 18), str. 173.- 177. u vezi sa Sever, Daniel, Različiti razlozi i oblici izvanrednog otkaza prema Zakonu o radu i pretežitoj praksi, op.cit. (bilj.64)

ZR u članku 65. navodi situacije kada je radnik dužan na pisani zahtjev poslodavca raditi prekovremeno.⁵⁹ Isključivo kada nastupe takve situacije, odbijanje prekovremenog rada predstavljat će osobito tešku povredu radne obveze i razlog za izvanredni otkaz radniku. Primjerice, Županijski sud u Varaždinu u presudi Gž.497/05-2 od 29.3.2005. ističe kako je zbog završetka građevne stolarije postojala potreba hitnog prekovremenog rada, a neopravdano odbijanje naloga za prekovremenim radom u ovom slučaju jest osobito teška povreda obveza iz radnog odnosa zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć, uvažavajući sve okolnosti i interese obiju ugovornih stranaka.

Neispunjenje predviđene norme predstavljat će razlog za izvanredni otkaz kada radnik nema objektivno opravdan razlog za neispunjenje te istodobno ima negativan subjektivni odnos prema radu. Navedeno je istaknuto i presudom VSRH Rev-3100/99 od 19.4.2000. godine.⁶⁰

Opetovano neopravdano izbjivanje s radnog mjesta još je jedan primjer opravdanog razloga za izvanredni otkaz. Naime, kada radnik nekoliko dana uzastopce izbiva s radnog mjesta zapravo ne ispunjava svoju temeljnu obvezu preuzetu sklapanjem ugovora o radu te stvara poslodavcu niz poteškoća. Tako je i VSRH u svojoj odluci utvrdio kako je neopravdani izostanak radnika s posala u uzastopnom trajanju od tri dana te neizvršavanje radnih obveza osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa te kao takva razlog za izvanredni otkaz.⁶¹ Nerijetko se ovakvi izostanci događaju upravo uslijed zloupotrebe bolovanja. Do zlouporabe bolovanja dolazi onda kada radnici taj institut ne koriste u svrhu izlječenja i time skorijeg povratka na posao. Ustavni sud tako je odbijajući ustavnu tužbu potvrdio mišljenje nižestupanijskih sudova prema kojem sudjelovanje u izborima za vrijeme bolovanja predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa jer je uvriježeno mišljenje o bolovanju da je čovjek bolestan, da nije sposoban za rad i tada miruje ili provodi rehabilitaciju, ili odlazi na specijalističke preglede.⁶² Bolovanje samo za sebe nije razlog za izvanredni otkaz, no to postaje trenutkom zlouporabe čime poslodavcu nastaje šteta u vidu traženja adekvatnih zamjenskih radnika, usporavanju radnog tempa i dodatnih troškova.⁶³ U svakom slučaju pitanje zloupotrebe bolovanja iznimno je teško i komplicirano dokazati, a dokazi koji se pribave često se mogu različito tumačiti. Tako

⁵⁹ „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 (prekovremeni rad).“ Čl. 65. st. 1. ZR-a.

⁶⁰ „Da bi neostvarivanje zadovoljavajućih rezultata rada imalo značaj osobito teške povrede radne obveze kao razloga za izvanredni otkaz trebao bi postojati i negativni subjektivni odnos zaposlenika prema radu kao rezultat njegovog skrivljenog ponašanja.“

⁶¹ VSRH Revr 1505/2013-2, od 30.9.2014.

⁶² USRH, U-III/2975/2012, od 19.3.2015.

⁶³ Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 18), str. 175.

primjerice VSRH u odluci Revr 542/2003-2 od 18.5.2004. ističe kako činjenica da je tužitelj za vrijeme bolovanja odigrao dvije nogometne utakmice koje nisu bile natjecateljskog karaktera u okolnostima konkretnog slučaja nema značenje osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa koja bi opravdavala izvanredni otkaz obzirom da narav bolesti radnika nije takva da zahtijeva mirovanje i boravak u kući te obzirom da mu je i liječnik preporučio aktivan odmor.

Kazneno djelo radnika kao razlog za izvanredni otkaz može se očitovati na raznolike načine, od krađa imovine poslodavaca do raznih oblika nasilničkog ponašanja i verbalnih prijetnji. U presudi Revr 700/2016-2 od 5.10.2017. VSRH zaključio je kako krađa imovine u vidu krađe goriva iz vozila koje je radniku bilo povjereno na upravljanje jest opravdan razlog za izvanredni otkaz, a slično je odredio i u presudi Revr-290/06 od 26.7.2006. kada je određeno da manjak u trgovini za vrijeme rada radnika također predstavlja jedan vid krađe imovine te razlog za izvanredni otkaz. Osim toga, sudovi su zauzeli stajalište kako je nasilničko ponašanje poput nanošenja tjelesnih ozljeda šakom i drevnom letvom također razlog za izvanredni otkaz.⁶⁴ U svakom slučaju, ako bi radnik kasnije tokom kaznenog postupka bio oslobođen radi isto djela zbog kojeg mu je radni odnos prestao izvanrednim otkazom, takva oslobađajuća presuda nema nužno utjecaja na odluku o otkazu jer „je opseg kaznenopravne odgovornosti uži od građanskopravne, napose one koja predstavlja pretpostavke za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu“.⁶⁵

Konsumacija alkohola tokom izvršavanja svojih radnih zadataka strogo je zabranjena. Prema odredbi članka 58. stavka 3. Zakona o zaštiti na radu (dalje: ZZR)⁶⁶ „Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja.“. Međutim, činjenica da je radnik u alkoholiziranom stanju nije sama po sebi dostatan razlog za izvanredni otkaz već zahtijeva istovremeno postojanje još neke povrede obveze iz radnog odnosa.⁶⁷ Tako je odredio i VSRH navodeći kako poslodavac ima pravo izvanredno otkazati ugovor o radu onome radniku kod kojeg je izmjerena vrijednost alkohola u organizmu u iznosu od 1,19 promila, što upućuje na činjenicu da je konzumirao alkohol i prije i tijekom radnog vremena, a priroda poslova koje radnik obavlja i način njihova izvršavanja nespojiva je s njegovom alkoholiziranošću.⁶⁸ Prema

⁶⁴ VSRH, Revr-161/07 od 27.3.2007.

⁶⁵ VSRH, Rev 2834/2000-2 od 20.6.2001.

⁶⁶ Zakon o zaštiti na radu (NN br. [71/2014](#), [118/2014](#), [154/2014](#), [94/2018](#), [96/2018](#)).

⁶⁷ Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 18), str. 176.-177.

⁶⁸ VSRH, Revr 1741/12-2 od 13.11.2012.

ZZR-u da bi se poslodavac uvjerio je li radnik pod utjecajem alkohola, provjeru mora izvršiti primjenom alkometra ili drugog prikladnom sredstva, a odbijanje radnika provjeri smatrat će se kao da je on pod utjecajem alkohola.⁶⁹

Naši su sudovi stajališta kako raznorazni verbalni ili fizički napadi radnika na poslodavca, vrijeđanje kao i napad na čast i ugled poslodavca također predstavljaju osobito tešku povredu radne obveze i važan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. Primjerice, u presudi Rev 273/2021-3 od 7.7.2021. VSRH istaknuo je sljedeće: „...možebitni problemi između radnika i direktora moraju se rješavati u granicama pristojnog ponašanja. Stoga bi u slučaju nedoličnog ponašanja radnika prema poslodavcu odnosno direktoru kao nadređenoj osobi, poslodavac imao opravdani razlog za otkaz, pri čemu i eventualni problemi koji su prethodili konkretnom verbalnom sukobu ne opravdavaju takvo... postupanje i ne predstavljaju dopustiv put zaštite prava iz radnog odnosa.“ Tako je i u odluci VSRH, Revr556/14-2 od 19.5.2015. određeno da verbalni sukob radnika s poslodavcem (voditeljem skladišta) uz povišen ton i psovke te upotrebu izrazito grubih i vulgarnih riječi pred ostalim prisutnim radnicima u skladištu predstavlja također razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu.

Otkazni rok, u slučaju redovitog otkazivanja ugovora o radu, odgađa učinke otkaza te su obje stranke za vrijeme otkaznog roka dužne u cijelosti ispunjavati svoje obaveze iz tog ugovora sukladno čl. 7. ZR-a. VSRH je tako odredio da ispunjene sve pretpostavke za izvanredno otkazivanje ugovora o radu ukoliko radnik suprotno nalogu poslodavca odbije odraditi otkazni rok te se niti nakon ponovljenog poziva poslodavca ne odazove i ne dođe na posao.⁷⁰ Međutim, važno je napomenuti da je prethodno moguće samo ukoliko poslodavac nije prethodno radnika oslobodio obveze rada za vrijeme otkaznog roka.

Nadalje, „Sudjelovanje u nezakonitom štrajku predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu samo ako, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, a to je potrebno ocijeniti u svakom konkretnom slučaju.“⁷¹ Nezakoniti štrajk je onakav štrajk koji je protivan odredbi članka 205. ZR-a.

Konačno, naša sudska praksa pokazuje jedinstveno stajalište u pogledu svrstavanja povrede zabrane natjecanja radnika s poslodavcem u opravdane razloge za izvanredno otkazivanje ugovora o radu.⁷²

⁶⁹ Zakon o zaštiti na radu (NN 96/18), čl. 59. st. 1. i 2.

⁷⁰ VSRH, Rev 1160/2001-2 od 7.10.2003.

⁷¹ USRH, U-III-3169/2006 od 21.5.2009.

⁷² Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 11), str. 417.

Osim osobito teške povrede, izvanredni otkaz moguć je i u slučaju postojanje neke druge osobito važne činjenice zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć. Te činjenice nisu nužno vezane uz nekakav propust ili određeno djelovanje radnika već se prvenstveno tiču djelatnosti poslodavca, radnih procesa, samu osobu i osobnosti radnika i poslodavca.⁷³ U praksi se kao osobito važna činjenica i kao takva razlog za izvanredno otkazivanje pokazala činjenica krivotvorenja svjedodžbe u svrhu udovoljavanju uvjetima stručne spreme. Naime, u odluci VSRH Revr 743/2016-2 od 11.5.2016. sud je utvrdio kako „činjenica koju je tuženik kao poslodavac doznao nakon što je sklopljen ugovor o radu, a iz koje slijedi da je tužitelj u radnu knjižicu upisao stručnu spremu koja se temelji na ispravi čija vjerodostojnost nije potvrđena predstavlja takvu osobitu važnu činjenicu zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć.“ Osim toga, gubitak licence za obavljanje određenih poslova također se smatra osobito važnom činjenicom za izvanredni otkaz ugovora o radu.⁷⁴

Također, činjenica da je radniku određen pritvor ili istražni zatvor predstavljat će osobito važnu činjenicu te opravdan razlog za izvanredni otkaz radniku samo onda kada je taj pritvor takvog trajanja da radnika duže vrijeme onemogućuje u obavljanju rada čime za poslodavca nastaju teškoće i poremećaji u proizvodnom tj. radnom procesu. Tako je utvrđeno i presudom VSRH Revr 12/2008-2 od 20.2.2008. u kojoj je navedeno kako „prilikom ocjene o određivanju pritvora kao opravdanom razlogu za izvanredni otkaz potrebno je imati na umu da li nemogućnost rada konkretno štetno djeluje na radni odnos, a ne postoje mogućnosti premošćenja koje se mogu očekivati od poslodavca.“

Nadalje, neke od osobito važnih činjenica koje se još pojavljuju u praksi jesu iznošenje neistina o poslodavcu u medijima, ne polaganje stručnog ispita u ugovorenom roku, nemogućnost izvršavanja radne obveze na radnom mjestu vozača zbog izrečene zaštitne mjere oduzimanja vozačke dozvole, upućivanje radnika na izdržavanje kazne zatvora, skrivanje podataka o zdravstvenom stanju radnika ako su oni bitni za obavljanje posla.⁷⁵

⁷³ Juras, Damir i Erceg Ćurić, Ivana, Izvanredni otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu, op.cit. (bilj. 55) str. 195.

⁷⁴ „Po stajalištu ovog suda gubitak dopuštenja (licence) za obavljanje određenih poslova, a radi obavljanja kojih poslova je zaključen ugovor o radu, osobito je važna činjenica koja predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, a po odredbi čl. 107. st. 1. ZR-a, pa uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja i interese radnika i poslodavca nastavak radnog odnosa nije moguć nakon oduzimanja dopuštenja za rad.“, VSRH, Revr 125/2002-2 od 10.3.2004.

⁷⁵ Juras, Damir i Erceg Ćurić, Ivana, Izvanredni otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu, op.cit.(bilj. 55) str. 195.

Konačno, bez obzira dolazi li do izvanrednog otkaza zbog teške povrede radne obveze ili neke druge osobito važne činjenice, rezultat je uvijek gubitak povjerenja poslodavca u radnika zbog čega je sasvim opravdano da ne želi s takvim radnikom nastaviti radni odnos.

5.1.3. Neopravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu

ZR u čl. 117. navodi kao neopravdane razloge za otkaz ugovora o radu privremenu nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede, podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti te obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti. U svakom slučaju, podnošenje prijave nadležnim tijelima ne može se smatrati povredom radne obveze čak i ako prijava bude odbačena, pod uvjetom da je radnik imao razloga smatrati prijavu utemeljenom. No, upućivanje pisma medijima neće se smatrati obraćanjem radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti.⁷⁶ Navedeno predstavlja samo zakonom određene neopravdane razloge za otkazivanje ugovora o radu, svakako i u ovom pogledu veliku važnost ima sudska praksa. Primjerice, VSRH u odluci Revr 192/2004-2 od 1.9.2004. utvrdio je kako propust radnika da obavijesti poslodavca o svojoj privremenoj nesposobnosti za rad ne predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.⁷⁷ Karakteristična je i presuda Županijski sud u Osijeku, Gž R 184/2020-2 od 2.4.2020. kojom je sud utvrdio nezakonitom odluku o izvanrednom otkazu radniku koji je došao na radno mjesto alkoholiziran, no svojim ponašanjem nije odavao alkoholiziranost niti je obavljao opasnu djelatnost te tako nije ugrozio druge ili sebe niti je poslodavcu izazvao kakvu štetu.

5.2. POSTUPAK POVODOM IZVANREDNOG OTKAZA

5.2.1. Rok za izvanredni otkaz

ZR-om propisan je kratak subjektivan rok za izvanredno otkazivanje ugovora o radu koji iznosi petnaest dana od saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji.⁷⁸ Kako se radi o subjektivnom roku, a samim zakonom nije predviđen i objektivan rok, postoji mogućnosti da se odluka o izvanrednom otkazu donese nakon niza godina, ali pod uvjetom da nije prošlo petnaest dana od kada se saznalo za činjenicu koja je temelj takvog otkaza. Relevantno je saznanje one osobe

⁷⁶ *Ibid*, str. 197.

⁷⁷ VSRH, Revr 192/2004-2 od 1.9.2004. prema Potočnjak, Željko, op. cit. (bilj. 11), str. 420.

⁷⁸ Čl. 116. st. 2. ZR-a.

koja je nadležna donositi odluku o otkazu. U slučaju kada otkazuje poslodavac, takvo saznanje ne mora biti neposredno. Međutim, rok za izvanredni otkaz je i prekluzivan pa njegovim protekom stranke gube pravo služiti se ovakvom vrstom otkaza te je i svaka odluka o izvanrednom otkazu donesena nakon njegovog proteka ništetna. Kada je jasno da je do određene povrede došlo, no ne može se utvrditi tko je počinitelj, tada rok počinje teći tek od saznanja za osobu počinitelja tj. od saznanja za konkretnog radnika koji je počinio osobito tešku povredu radne obveze ili kod kojeg su nastupile osobito teške činjenice zbog kojih nastavak radnog odnosa neće biti moguć.⁷⁹ U slučaju kada povreda radne obveze traje kontinuirano kroz duži vremenski period, primjerice u slučaju dugotrajne zlouporabe bolovanja, rok ne počinje teći dok god takvo stanje traje. S druge strane, ako je radnik počinio više povreda u različitim vremenskim intervalima, rok teče zasebno za svaku pojedinu povredu.⁸⁰ Spomenuti rok odnosi se isključivo na donošenje odluke o izvanrednom otkazu, ali ne i na dostavu iste. Navedeno je potvrdio i VSRH u odluci Revr- 556/2014-2 od 19.5.2015. navodeći „Odredbom čl. 108. st. 2. ZR-a propisano je da se izvanredni otkaz mora dati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji, ali to ne znači da u tom roku poslodavac mora odluku o otkazu i dostaviti radniku. Čl. 112. st. 3. ZR-a određeno je da se otkaz mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, ali ZR-om nije određen rok u kojem to poslodavac mora učiniti.“ Konačno, za one kategorije radnika kojima se ugovor o radu može izvanredno otkazati samo uz suglasnost radničkog vijeća ili sindikata pa ta suglasnost bude nadomještena arbitražnom ili sudskom odlukom, rok teče od primitka pravomoćne arbitražne ili sudske odluke.⁸¹

5.2.2. Iznošenje obrane

Ako je izvanredni otkaz posljedica djelovanja radnika, poslodavac mu je dužan omogućiti iznošenje obrane. Naravno, postoje i situacije u kojima to nije opravdano očekivati od poslodavca.⁸² Primjerice, kada je postupak radnika očit ili postoje dokazi koji ga potvrđuju, kada je radnik zatečen u počinjenju kaznenog djela ili kada je više puta upozoravan na izvršenje radnih obveza od strane poslodavca. Navedeno je potvrdio i VSRH navodeći kako „(...) poslodavac mora omogućiti radniku iznošenje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Upravo cijeneći okolnosti konkretnog slučaja (odbijanje izvršenja obveze iz radnog odnosa kroz duže razdoblje), prema utvrđenju

⁷⁹ USRH, U-III/731/2020 od 4. 5. 2022.

⁸⁰ Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 18), str. 179.

⁸¹ *Ibid.*

⁸² Čl. 119. st. 2. ZR-a.

nižestupanjskih sudova, od poslodavca nije bilo opravdano očekivati da prije izvanrednog otkazivanja omogući radniku da iznese svoju obranu.⁸³ Forma u kojoj se daje obrana nije predviđena zakonom tako da ju radnik može dati bilo pisanim bilo usmenim očitovanjem, no prednost bi se ipak trebala dati pisanoj formi. ZR ne predviđa niti poseban rok u kojem bi se trebala dati obrana tako da je to pitanje ostavljeno poslodavcima, koji bi prilikom određivanja roka trebali voditi računa o roku od petnaest dana za donošenje odluke o izvanrednom otkazu. Iznošenjem obrane daje se mogućnost radniku da opravda svoje ponašanje i time izbjegne primjenu izvanrednog otkaza kao one krajnje i najrigoroznije mjere.

5.2.3. Oblik i sadržaj izvanrednog otkaza

ZR-om je određeno kako otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.⁸⁴ Obzirom da je navedena odredba kogentna, usmeni ili bilo koji drugi oblik otkaza čine takav otkaz ništetnim.⁸⁵ Za slučaj da otkaz nema propisani pisani oblik ZR nije predvidio nikakve posljedice, ali bi se sukladno odredbi članka 8. stavka 4. ZR⁸⁶ supsidijarno primjenjivali propisi obveznog prava.⁸⁷ Također je važna i odredba čl. 288. ZOO kojom je određeno kako se ugovori propisanog oblika mogu raskinuti sporazumom bilo kojeg oblika, osim ako je za određeni slučaj zakonom predviđeno što drugo ili ako cilj radi kojeg je oblik propisan zahtijeva da se ugovor u istom obliku i raskine. Obzirom da je ZR za otkaz ugovora o radu predvidio pisani oblik sukladno spomenutoj odredbi ZOO-a, ugovor o radu može se raskinuti samo u pisanom obliku. Osim samog oblika, ZR propisuje kako poslodavac mora u pisanom obliku i obrazložiti otkaz,⁸⁸ ne navodeći pri tome što to obrazloženje mora sadržavati. Adekvatno i jasno obrazloženje od iznimne je važnosti jer su upravo razlozi za otkaz navedeni u obrazloženju mjerodavni za pravovaljanost odluke o otkazu i predstavljaju predmet ispitivanja tijekom sudskog postupka.⁸⁹ Dakle, samo i isključivo ono što je poslodavac naveo u obrazloženju kao razlog za izvanredni otkaz to i jest, nikakve naknadne dopune ili proširenja razloga nisu dopuštena.⁹⁰ Uz navedeno, važnost obrazloženja implicira i činjenica da će sud vrstu otkaza odrediti upravo s obzirom na razloge navedene u njemu. Tako i VSRH u odluci Revr 640/2002-2 od 11.12.2002. navodi: „

⁸³ VSRH, Revr1118/14-2 od 13.5.2015.

⁸⁴ Čl. 120. st. 1. ZR-a.

⁸⁵ Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 18), str. 185.

⁸⁶ „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 se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.“

⁸⁷ Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 18), str. 185.

⁸⁸ Čl. 120. st. 2. ZR-a.

⁸⁹ Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 18), str. 186.

⁹⁰ *Ibid.*

(...)tužitelj neosnovano smatra da mu je tuženik dao redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja tužitelja samo zbog toga što je otkaz ugovora o radu tuženik dao na obrascu, odluke o otkazu koji se odnosi na redoviti otkaz (čl. 106. ZR) kada iz sadržaja datog otkaza proizlazi da je tuženik dao otkaz ugovora o radu tužitelju bez otkaznog roka, a to znači da je dao izvanredni otkaz...“. Također, poslodavac će u obrazloženju morati navesti i proceduru provedenu prije donošenja odluke o otkazu. Za izvanredni otkaz dan od strane radnika, ZR ne predviđa obvezu pisanog obrazloženja, no s aspekta zaštite interesa poslodavca te radi utvrđivanja dopuštenosti otkaza bilo bi opravdano i od radnika zahtijevati takvo obrazloženje.⁹¹

5.2.4. Dostava izvanrednog otkaza

Kao i u pogledu oblika i sadržaja otkaza, ZR kogentnom odredbom propisuje kako se otkaz mora dostaviti onoj osobi kojoj se otkazuje, čime je kao obvezatna određena osobna dostava.⁹² Trenutak primitka odluke o izvanrednom otkazu iznimno je važan jer od tog trenutka nastupaju pravni učinci otkaza tj., temeljem dostavljenog izvanrednog otkaza prestaje radni odnos.⁹³ Rok za izvanredno otkazivanje ne odnosi se i na obvezu dostave odluke o otkazu tako da se ona može dostaviti i nakon proteka petnaest dana od saznanja za okolnost koja je temelj izvanrednog otkaza. Sam postupak dostave može biti uređen internim aktima poslodavca, a nema zapreke da se isto uredi i ugovorom o radu. U slučaju da na prethodno spomenute načine postupak dostave ipak ne bude uređen, primjenjuju se pravila Zakona o parničnom postupku (dalje: ZPP)⁹⁴. Navedeno je istaknuo i Županijski sud u Varaždinu navodeći: „(...)Kako ZR-a nema posebnih odredbi o načinu dostave otkaza osobi kojoj se ugovor o radu otkazuje, opće prihvaćeno stajalište sudske prakse u odnosu na način dostave pismena radniku od strane poslodavca, a u kojima se odlučuje o individualnim pravima i obvezama, bilo zaposlenika, bilo poslodavca, je, da se takva pismena dostavljaju u skladu s odredbama Zakona o parničnom postupku...“.⁹⁵

⁹¹ Pezo, Ivica, (2005.), Izvanredni otkaz ugovora o radu izjavljen poslodavcu od strane radnika, op.cit. (bilj. 59.), str. 47.

⁹² Čl. 120. st. 3. ZR-a.

⁹³ Juras, Damir i Erceg Čurić, Ivana, Izvanredni otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu, op.cit. (bilj. 55.) str. 201.

⁹⁴ Zakon o parničnom postupku (Službeni list SFRJ br. 4/1977, 36/1977, 36/1980, 6/1980, 69/1982, 43/1982, 58/1984, 74/1987, 57/1989, 20/1990, 27/1990, 35/1991, Narodne novine br. 53/1991, 91/1992, 112/1999, 129/2000, 88/2001, 117/2003, 88/2005, 2/2007, 96/2008, 84/2008, 123/2008, 57/2011, 25/2013, 89/2014, 70/2019, 80/2022, 114/2022).

⁹⁵ Županijski sud u Varaždinu, Gž.938/03-2 od 6.8.2003.

5.3. ZAŠTITA ODREĐENIH KATEGORIJA RADNIKA

Hrvatsko radno zakonodavstvo razlike dva oblika zaštite određenih kategorija radnika. Relativna zaštita tiče se obveze određenih poslodavca da se prije otkazivanja savjetuju ili dobiju suglasnost radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, dok apsolutnu zaštitu, u vidu potpune zabrane otkazivanja, imaju ZR-om taksativno navedene kategorije radnika sukladno načelu zaštite osoba na radu kao i zaštite majčinstva.

5.3.1. Relativna zaštita

ZR u članku 140. predviđa posebno pravo za radnike zaposlene kod onih poslodavaca koji imaju najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave. Naime, oni imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ZR-om te se u tu svrhu kod takvih poslodavaca osniva radničko vijeće. U slučaju kada radničko vijeće nije osnovano, njegovu ulogu preuzet će sindikalni povjerenik.⁹⁶ Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik imaju važne uloge u postupku otkazivanja kod takvih poslodavaca.

Tako se poslodavci moraju savjetovati s radničkim vijećem prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu na način da u roku od petnaest dana od saznanja za razlog otkazivanja radničkom vijeću dostave obavijest o namjeri te plan otkazivanja sa svim potrebnim podacima.⁹⁷ O navedenom se radničko vijeće mora očitovati u roku od pet dana, a ako to ne učini smatra se kako nema primjedbi na izvanredni otkaz. Ako smatra da poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako utvrdi da nije proveden postupak otkazivanja predviđen ZR-om, radničko vijeće može se usprotiviti takvom izvanrednom otkazu, ali svoje protivljenje odluci poslodavca mora detaljno obrazložiti. U slučaju kada se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu i radnik istovremeno osporava dopuštenost takvog otkaza pred sudom zahtijevajući vraćanje na rad, poslodavac je dužan u roku od osam dana od kada mu je dostavljena obavijest i dokaz o podnošenju tužbe vratiti radnika na rad sve do okončanja spora. Međutim, ako je poslodavac taj koji izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza kada je obvezan isplati mu mjesečnu naknadu plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca. Kada je protivljenje radničkog vijeća ovakvom otkazu očito

⁹⁶ Čl. 153. st. 3. ZR-a.

⁹⁷ Čl. 150. st. 1. i st. 3. točka 2. ZR-a.

neutemeljeno ili protivno odredbama ZR-a, poslodavac može od suda tražiti da ga do okončanja sudskog spora oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće. Kršenje obveze savjetovanja s radničkim vijećem čini odluku poslodavca o izvanrednom otkazu ništavom te povlači za sobom i odgovornost za teži prekršaj iz radnog odnosa.⁹⁸

Osim savjetovanja, snažnija uloga radničkog vijeća ostvarena je kroz obvezu poslodavca da traži suglasnost radničkog vijeća za izvanredno otkazivanje određenim skupinama radnika. Tako je člankom 151. stavkom 1. određeno kako poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o: 1. otkazu članu radničkog vijeća; 2. otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora; 3. otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom; 4. otkazu radniku s navršenih šezdeset godina (osim o otkazu radniku s navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža); 5. otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca. Međutim, ako radnik već uživa zaštitu kao sindikalni povjerenik tada je moguće donijeti odluku o otkazu i bez prethodne suglasnosti. Radničko vijeće mora se izjasniti u roku od osam dana jer se u suprotnom smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca. Ako pak uskrati suglasnost, tu uskratu dužno je pisano obrazložiti, a poslodavac ima rok od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti unutar kojeg može tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna ili sudska odluka.⁹⁹ Kao i u prethodnom slučaju, propust poslodavca da ishodi prethodnu suglasnost radničkog vijeća čini odluku o izvanrednom otkazu ništavom niti će ju naknadno pribavljena suglasnost konvalidirati.¹⁰⁰

5.3.2. Apsolutna zaštita

Apsolutna zaštita od izvanrednog otkazivanja jest zakonom predviđena nemogućnost otkazivanja ugovora o radu taksativno navedenim kategorijama radnika. Takva nemogućnost predviđena je za trudnicu u vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je

⁹⁸ Čl. 150. st. 12. te čl. 228. st. 1. točka 28. ZR-a.

⁹⁹ Čl. 151. st. 1.-4. ZR-a.

¹⁰⁰ Juras, Damir i Erceg Ćurić, Ivana, Izvanredni otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu, op.cit. (bilj. 55) str. 199.

rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju.¹⁰¹ Tim kategorijama radnika poslodavac ne smije otkazat ugovor o radu niti petnaest dana od kad su prestale okolnosti zbog kojim navedena zabrana postoji. Ovdje valja posebnu pažnju posvetiti upravo zaštiti trudnih radnica. Njima se nastoji pružiti adekvatna zaštita te spriječiti bilo kakav vid degradiranja zbog same činjenice da su trudne.¹⁰² Navedeno je posebno zajamčeno Direktivom Vijeća 92/85/EEZ od 19.10.1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja zdravlja i sigurnosti na poslu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu, a koja zabranjuje otkazivanje i nalaže poduzimanje svih potrebnih mjera za zaštitu takvih radnica.¹⁰³ Iznimno, referirajući se na trudne radnice, važno je istaknuti kako apsolutna zaštita od otkaza ne postoji ako je započeo postupak likvidacije. Naime, sukladno čl. 191. st. 3. Stečajnog zakona, stečajni upravitelj može otkazati ugovor o radu bez obzira na zakonske ili ugovorene odredbe o zaštiti radnika.

Nadalje, tim kategorijama radnika poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu ako mu je okolnost na koju se radnik poziva poznata, ali i onda kada za navedeno nije znao, ali ga je radnik o tome uz odgovarajuću potvrdu obavijestio. Navedeno je potvrdio i VSRH navodeći kako činjenica da se radnica nalazila na rođiljnom dopustu u trenutku kad joj je poslodavac otkazao ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a o korištenju takvog dopusta poslodavca je, sukladno zakonskoj odredbi, i obavijestila, čini takav otkaz ništetnim.¹⁰⁴ Međutim, radnici te kategorije ipak mogu otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom kojega onda moraju izjaviti u roku od petnaest dana prije obveze vraćanja na rad, ne dokazujući pri tome opravdan razlog, a poslodavac u ovom slučaju nema pravo zahtijevati naknadu štete. Osim prethodno spomenutih kategorija, poslodavca veže apsolutna zabrana izvanrednog otkaza i radnicima za vrijeme privremene nesposobnosti za rad uslijed ozljede na radu ili nastupa profesionalne bolesti, a u svrhu liječenja i oporavka.¹⁰⁵

¹⁰¹ Čl. 34. st. 1. ZR-a.

¹⁰² Prema istraživanju Pravobraniteljica za djecu u suradnji sa Zavodom za zapošljavanje i organizacijom civilnog društva Udruga RODA o položaju trudnica i majki s malom djecom na tržištu rada 2012. godine utvrđeno je kako je još tada od 414 sudionica istraživanja njih 21,2 posto je dobilo otkaz zbog činjenice da su trudne ili zbog obveza prema djeci.

(https://www.roda.hr/media/attachments/udruga/dokumenti/analize_izvjestaji/Polo%C5%BEaj_trudnica_i_majki_sa_malom_djecom_na_tr%C5%BEi%C5%A1tu_rada.pdf) (25.08.2023.)

¹⁰³ 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.

¹⁰⁴ VSRH, Revr 1581/2014-2 od 12.5.2015.

¹⁰⁵ Čl. 38. ZR-a.

5.4. MEHANIZMI ZAŠTITE OD NEDOPUŠTENOG OTKAZA

Radnim sporovima smatraju se oni 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 njim kao i naknadu štete koju poslodavac pretrpi uslijed djelovanja radnika, a čije su stranke isključivo radnik i poslodavac te koji se odnose isključivo na ostvarivanje individualno određenih prava.¹⁰⁶ Tu ulaze i sporovi koji se iznimno često pojavljuje pred našim sudovima, a odnose se na slučaj nedopuštenih izvanrednih otkaza. Kada se pitanje dopuštenosti izvanrednog otkaza pojavi, postoje dva mehanizma zaštite - obraćanje sudovima ili primjena izvansudski postupaka u vidu arbitražnog rješavanja spora ili mirenja.

5.4.1. Sudsko rješavanje sporova

ZR predviđa posebnu procesnu pretpostavku koja mora biti ispunjena da bi se radnik uopće mogao obratiti sudu i zahtijevati zaštitu. Radi se o institutu zahtjeva za zaštitu prava prema kojem se radnik, prije obraćanja sudu, mora obratiti svom poslodavcu sa zahtjevom za ostvarivanjem prava. Naime, člankom 133. ZR-a propisano je kako radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave radnikovog zahtjeva ne udovolji istom, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.¹⁰⁷ Valja napomenuti kako će rok od petnaest dana za podnošenje tužbe u slučaju kada je predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, teći tek od okončanja tog postupka. Dakle, ako bi spomenuti zahtjev za zaštitu prava izostao (osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.), sud bi tužbu radnika odbacio kao nedopuštenu.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 18), str. 206.

¹⁰⁷ Spomenuti rok od 15 dana za podnošenje tužbe prekluzivne je naravi te njegovim protekom radnik gubi pravo zahtijevati ostvarivanje povrijeđenog prava pred sudom.

¹⁰⁸ Međutim, „tužba radnika je dopuštena iako je radnik propustio neki od rokova za traženje zaštite: 1. ako je radnik uložio zahtjev za zaštitu prava protiv odluke poslodavca po proteku roka od 15 dana, a poslodavac je o tom zahtjevu radnika ipak odlučio, radnik može u daljnjem roku od 15 dana protiv te odluke podnijeti tužbu; 2. ako je radnik pravodobno uložio zahtjev za zaštitu prava, a poslodavac u roku od 15 dana nije odlučio o tom zahtjevu, a radnik nije u daljnjem roku od 15 dana ustao tužbom, pa poslodavac naknadno odluči o zahtjevu radnika, radnik nije prekludiran u propisanom roku od 15 dana podnijeti tužbu; 3. ako je radnik pravovremeno uložio zahtjev za zaštitu prava, ali je tužbu podnio prije isteka roka od 15 dana u kojem je poslodavac o zahtjevu radnika mogao odlučiti, tužba nije preuranjena, ako je taj rok istekao do zaključenja glavne rasprave.“, Juras, Damir i Erceg Ćurić, Ivana, Izvanredni otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu, op.cit. (bilj. 55), str. 201.-202.

Nakon proteka spomenutog roka radnik se obraća sudu tužbenim zahtjevom kojim traži deklaratornu i kondemnatornu zaštitu. Naime, deklaracijom od suda traži da utvrdi kako je otkaz ugovora o radu nedopušten te da radni odnos nije prestao, a kondemnacijom traži da sud naloži poslodavcu (tuženiku) da radnika (tužitelja) vrati na posao. Kondemnatorni dio je izuzetno važan ukoliko radnik želi povratak na posao jer parnični sud neće po službenoj dužnosti tj. bez posebno postavljenog zahtjeva naložiti vraćanje na rad. Uz to, radnik ne mora čekati okončanje spora već može od suda tražiti da naloži njegovo privremeno vraćanje na rad dok se spor ne okonča. Tada sud mora u obzir uzet interese obiju stranaka. Tako postoji mogućnost da poslodavca zahtjeva da radnik ipak ne dolazi na rad iako će se smatrati kako radnik i dalje ispunjava svoje obveze uslijed čega ima i pravo na naknadu plaće te ostala prava iz radnog odnosa. Navedeno, naravno, pod uvjetom da se konačno odluči kako otkaz nije dopušten dok će u suprotnom radnik imati samo ona prava koja se tiču njegovog faktičkog rada.¹⁰⁹ Ako sud donese odluku kojom utvrđuje da je otkaz nedopušten te da radni odnos nije prestao i istodobno nalaže poslodavcu da radnika vrati na rad, odredit će rok u kojem je poslodavac obavezan, pod prijetnjom novčane kazne udovoljiti zahtjevu vraćanja radnika na rad. U ovom slučaju radniku pripada i pravo na naknadu plaće kojeg stječe danom pravomoćnosti odluke o nedopuštenom otkazu.¹¹⁰ S druge strane, i poslodavac može tražiti od suda da utvrdi nedopuštenim izvanredni otkaz radnika. U tom slučaju, poslodavac ne može kondemnacijom tražiti vraćanje radnika na rad, ali može zahtijevati naknadu štete.

Ako nakon utvrđenog nedopuštenog otkaza radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na njegov zahtjev donijeti odluku kojom određuje dan prestanka radnog odnosa te će radniku dosuditi naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, sve ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje ga terete.¹¹¹ Takvu odluku sud može donijeti i na zahtjev poslodavca ako postoje takve okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa nije moguć.¹¹² Sudski raskid ugovora o radu je poseban adhezijski postupak u odnosu na postupak povodom

¹⁰⁹ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu: s iscrpnim sudskom praksom, prilogima i abecednim kazalom pojmova. Zagreb: Organizator, 2013., str. 236.-239.

¹¹⁰ „(...)tek od pravomoćnosti presude kojom je utvrđena nezakonitom odluka o otkazu, stekao 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.“, VSRH, Rev 1132/2020-2 od 20.1.2021.

¹¹¹ Čl.125. st. 1. ZR-a.

¹¹² Čl. 125. st. 2. ZR-a.

odluke o nedopuštenosti otkaza. Zahtjev za sudskim raskidom stranke mogu podnijeti do zaključenja glavne rasprave.¹¹³

5.4.2. Izvansudski mehanizmi

Zbog dugotrajnosti i skupoće sudskih postupaka te uzimajući u obzir činjenicu da radni sporovi zahtijevaju hitnost u postupanju, javila se potreba za uvođenjem alternativnih načina rješavanja takvih sporova. Alternativni iliti izvansudski mehanizmi koji se u tu svrhu koriste jesu arbitraža i mirenje.

Prema zakonskoj definiciji arbitraža jest suđenje pred arbitražnim sudom bez obzira je li djelovanje tog suda organizira arbitražna ustanova ili ne.¹¹⁴ Ona je postupka koji se prvenstveno temelji na stranačkoj volji, a odluka koja bude konačno donesena izjednačena je s pravomoćnom sudskom odlukom.¹¹⁵ Međutim, da bi se spor mogao rješavati arbitražom ona mora biti predviđena kao način rješavanja sporova bilo u posebnom arbitražnom sporazumu bilo kao arbitražna klauzula u glavnom ugovoru. Našim ZR-om arbitražna odluka predviđena je kao mogućnost supstituta suglasnosti radničkog vijeća kada je suglasnost vijeća potrebna za zakonitu odluku o otkazu.¹¹⁶

S druge strane, mirenje je način rješavanja spora uz pomoć treće, neutralne osobe koja nije ovlaštena donijeti odluku obvezujuću za stranke već im nastoji pomoći da one same pronađu rješenje za nastali spor. Mirenje nije usmjereno ka presuđivanju u nečiji korist nego služi tomu da stranke pronađu ono rješenje koje je objema prihvatljivo te sklope neki vid nagodbe.¹¹⁷

Arbitraža i mirenje kao alternativni načini rješavanja individualnih radnih sporova nisu ZR-om nametnuti strankama već predstavljaju samo jednu mogućnost kojom se stranke po svojoj volji mogu ili ne moraju poslužiti. No, ako su jedan od ta dva načina ugovorile, moraju se njime i koristiti.

6. ZAKLJUČAK

Izvanredni otkaz ugovora o radu predstavlja krajnje sredstvo kojim se stranke mogu koristiti kako bi okončale radni odnos, koji je toliko teško narušen i povrijeđen da njegov nastavak za

¹¹³ Čl.125. st. 3. ZR-a.

¹¹⁴ Zakon o arbitraži (NN 88/01), čl. 2. st. 1. točka 1.

¹¹⁵ Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 18), str. 221.

¹¹⁶ Čl. 151. st. 1. i 4. ZR-a.

¹¹⁷ Milković, Darko i Trbojević, Goran, op. cit. (bilj. 18), str. 219.-220.

jednu od stranaka nikako nije prihvatljiv. Međutim, iako ZR zahtijeva kumulativno postojanje osobito teške povrede radne obveze ili neke druge osobito važne činjenice koja je takva da onemogućuje nastavak radnog odnosa, zakonodavac nije taksativno naveo primjere osobito teških povreda radne obveze ili drugih osobito važnih činjenica s obzirom na to da se svaki pojedini slučaj mora procjenjivati individualno uvažavajući sve njegove okolnosti i karakteristike. To je pitanje prepustio sudskoj praksi koja će puno bolje prilagoditi takve pojmove okolnostima nekog konkretnog slučaja te sukladno tome procijeniti je li nastavak konkretnog radnog odnosa moguć ili ne, uvažavajući pritom interese obiju strana. U tom pogledu sudska praksa treba težiti ujednačenim stajalištima kako bi se osigurala pravna sigurnost. Nadalje, obzirom da nastavka radnog odnosa uslijed tako teških povreda ili okolnosti za jednu od stranaka nikako nije moguć, izvanrednim otkazom radni se odnos okončava odmah, točnije, bez otkaznog roka i prethodnih upozorenja. Samim time posljedice izvanrednog otkaza poprilično su teške za obje ugovorne stranke; radnik tako ostaje bez posla i primanja, dok poslodavac ostaje trenutno bez radnika zbog čega njegov proizvodni proces može dosta trpjeti. Upravo zato zakonodavac predviđa strože uvjete za korištenje ovom vrstom otkaza kako bi se osigurala iznimnost u njegovoj primjeni. Tako je ZR-om predviđen vrlo kratak rok u kojem se otkaz može dati, propisana je posebna forma, sadržaj otkaza, postupak koji prethodi izvanrednom otkazivanju, ali i mehanizmi koji omogućuju zaštitu uslijed nedopuštenog korištenja ovim rigoroznim institutom. Proučavajući sudsku praksu jasno je kako se pred sudovima više pojavljuju sporovi oko pitanja nedopuštenosti izvanrednog otkaza danog radnicima od strane poslodavaca, čak i unatoč postojanju odredbi kojom se određenim kategorijama radnika pruža bilo relativna bilo apsolutna zaštita. S obzirom na to te imajući u vidu i činjenicu da su poslodavci već po prirodi radnog odnosa u nadređenom položaju u odnosu na radnike, mišljenja sam da bi zakonodavac trebao predvidjeti, ne samo mogućnost, već obvezu za poslodavce da radnike educiraju o mehanizmima i načinima zaštite prava te važnosti i značenju rokova predviđenih za zaštitu prava. Konačno, s obzirom na ključnu ulogu sudske prakse u pogledu specificiranja razloga i okolnosti za primjenu izvanrednog otkaza smatram kako bi bilo od iznimne koristi osigurati edukacije i za radnike i za poslodavce gdje bi ih se upoznalo sa stanjem sudske prakse vezanom uz izvanredne otkaze.

7. 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, Milković, Darko, Trošelj, Marko, Veljača, Marina, Zuber, Marija, Radni odnosi – aktualnosti u 2018. godini, Inženjerski biro, Zagreb, 2018.
- 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; Trbojević, Goran. Radni odnosi. Zagreb: Effectus - studij financije i pravo, visoko učilište, 2019.
- 6) Milković, Darko. „Otkaz ugovora o radu-aktualnosti u pogledu razloga i postupka otkazivanja“. U: Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse, tradicionalno XXXIII. Savjetovanje, Hrvatsko društvo za građansko pravne znanosti i praksu, Godišnjak 25, 141.-177. Zagreb: Organizator, 2018.
- 7) Pezo, Ivica, Razlozi za otkaz ugovora o radu kroz sudsku praksu, Orbis, Zagreb, 2006
- 8) 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.
- 9) Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet, 2004.
- 10) 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.
- 11) Pezo, Ivica, (2005.), Izvanredni otkaz ugovora o radu izjavljen poslodavcu od strane radnika, Hrvatska pravna revija, god. 15., br. 3/2005, str. 46.-51.
- 12) Izvanredni otkaz – pregled novije sudske prakse, <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/izvanredni-otkaz-pregled-novije-sudske-prakse-54687> , 25.6.2023.
- 13) Pravna klinika: Pravo radnika na izvanredni otkaz, <https://radnickaprava.org/tekstovi/pravna-klinika/pravo-radnika-na-izvanredni-otkaz> , 17.6.2023.
- 14) Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2012),.

Istraživanje: Položaj trudnica i majki s malom djecom na tržištu rada, Zagreb, 2012., https://www.roda.hr/media/attachments/udruga/dokumenti/analize_izvjestaji/Polo%C5%BEaj_trudnica_i_majki_sa_malom_djecom_na_tr%C5%BEi%C5%A1tu_rada.pdf , 25.08.2023.

- 15) Sever, Daniel, Različiti razlozi i oblici izvanrednog otkaza prema Zakonu o radu i pretežitoj praksi, 22.3.2016., [file:///C:/Users/lbasi/Downloads/razliciti-razlozi-i-oblici-izvanrednog-otkaza-prema-zakonu-o-radu-i-pretezitoj-praksi%20\(v1\).pdf](file:///C:/Users/lbasi/Downloads/razliciti-razlozi-i-oblici-izvanrednog-otkaza-prema-zakonu-o-radu-i-pretezitoj-praksi%20(v1).pdf), 25.6.2023.
- 16) Tot, Ivan, Prestanak trajnih obveznih odnosa, u: Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 39, 2018., br. 3, str. 1180.-1196., <https://hrcak.srce.hr/file/316031> , 17.6.2023
- 17) Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika prilikom otkaza ugovora o radu, <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/zastita-posebno-osjetljivih-skupina-radnika-prilikom-otkaza-ugovora-o-radu-41337>, 28.6.2023.

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, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).
- 4) Zakon o arbitraži (NN 88/01).
- 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, 141/22).
- 6) Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22).
- 7) Zakon o parničnom postupku (SL SFRJ 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90, 35/91, i NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19, 80/22, 114/22).
- 8) Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23).
- 9) Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14 , 94/18, 96/18).

SUDSKA PRAKSA

- 1) VSRH, Revr 902/07-2 od 5.11.2008.
- 2) VSRH, Revr-710/04-2 od 12.1.2005.
- 3) VSRH, Rev 623/07-2 od 11.12.2007.
- 4) VSRH, Revr-282/05 od 11.5.2005.
- 5) VSRH, Revr-710/04 od 12.1.2005.
- 6) VSRH, Revr-216/07, od 3.5.2007.
- 7) VSRH, Revr-634/2018-2 od 10.7.2018.
- 8) VSRH, Revr 206/2006-2, od 6.9.2007.
- 9) VSRH, Revr 1756/2010-2, od 24.2.2011.
- 10) VSRH, Revr 346/2018-2, od 30.5.2019.
- 11) VSRH Rev-3100/99 od 19.4.2000.
- 12) VSRH Revr 1505/2013-2, od 30.9.2014.
- 13) USRH, U-III/2975/2012, od 19.3.2015.
- 14) VSRH, Revr 542/2003-2 od 18.5.2004.
- 15) VSRH, Revr 700/2016-2 od 5.10.2017.
- 16) VSRH, Revr-290/06 od 26.7.2006.
- 17) VSRH Revr-161/07 od 27.3.2007.
- 18) VSRH Rev 2834/2000-2 od 20.6.2001.
- 19) VSRH, Revr 1741/12-2 od 13.11.2012.
- 20) VSRH, Rev 273/2021-3 od 7.7.2021.
- 21) VSRH, Revr556/14-2 od 19.5.2015.
- 22) VSRH, Rev 1160/2001-2 od 7.10.2003.
- 23) USRH, U-III-3169/2006 od 21.5.2009.
- 24) VSRH Revr 743/2016-2 od 11.5.2016.
- 25) VSRH Revr 12/2008-2 od 20.2.2008.
- 26) VSRH, Revr 125/2002-2 od 10.3.2004.
- 27) VSRH, Revr 192/2004-2 od 1.9.2004.
- 28) VSRH, Revr- 556/2014-2 od 19.5.2015.
- 29) USRH, U-III/731/2020 od 4. 5. 2022.
- 30) VSRH, Revr 1118/14-2 od 13.5.2015.
- 31) VSRH, Revr 640/2002-2 od 11.12.2002.
- 32) VSRH, Revr 1581/2014-2 od 12.5.2015.

- 33) VSRH, Rev 1132/2020-2 od 20.1.2021.
- 34) Županijski sud u Bjelovaru, Gž 1227/11-2, od 2.6.2011.
- 35) Županijski sud u Osijeku, Gž R 184/2020-2 od 2.4.2020.
- 36) Županijski sud u Varaždinu, Gž 1267/10-2, od 17.1.2011.
- 37) Županijski sud u Varaždinu, Gž.497/05-2 od 29.3.2005.
- 38) Županijski sud u Varaždinu, Gž.2378/12-2 od 28.1.2013.
- 39) Županijski sud u Varaždinu, Gž.938/03-2 od 6.8.2003.
- 40) Županijski sud u Zagrebu, Gž-6289/00 od 3.1.2002.