

# Otkaz ugovora o radu

---

**Sabati Šajnović, Tihana**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2025**

*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:199:061989>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-03-12**



*Repository / Repozitorij:*

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



**REPUBLIKA HRVATSKA**  
**SVEUČILIŠTE U ZAGREBU**  
**PRAVNI FAKULTET**

Studentica:  
**Tihana Sabati Šajnović**

DIPLOMSKI RAD  
**OTKAZ UGOVORA O RADU**

Kolegij:  
**RADNO I SOCIJALNO PRAVO**

Mentorica:  
**prof.dr.sc. Ivana Vukorepa**

**Zagreb, 2025.**

### ***Izjava o izvornosti rada***

*Ja, Tihana Sabati Šajnović, ovime potvrđujem da sam osobno napisala rad pod nazivom: Otkaz ugovora o radu. Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane, parafrazirane ili se temelje na drugim izvorima (bilo da su u pitanju knjige, znanstveni, stručni ili popularni članci, mrežni izvori, propisi, sudske odluke ili statistički podaci) su u radu jasno označeni kao takvi te adekvatno navedeni u popisu literature. U izradi rada nisam koristila druge izvore do onih navedenih u radu.*

*Mjesto i datum: Zagreb, 21. veljače 2025.*

*Potpis studenta s navođenjem punog  
imena i prezimena:*

*Tihana Sabati Šajnović, vr.*

## SADRŽAJ

1. UVOD .....	1
2. OTKAZ UGOVORA O RADU .....	2
2.1. Redoviti otkaz ugovora o radu .....	2
2.1.1. Redovito otkazivanje radnika poslodavcu .....	2
2.1.2. Redovito otkazivanje poslodavca radniku .....	3
2.1.2.1. Poslovno uvjetovani otkaz .....	3
2.1.2.2. Osobno uvjetovani otkaz .....	6
2.1.2.3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika .....	9
2.1.2.4. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu .....	11
2.1.2.5. Ostali posebni razlozi za redoviti otkaz .....	11
2.2. Izvanredni otkaz .....	12
2.2.1. Izvanredni otkaz radnika poslodavcu .....	13
2.2.2. Izvanredni otkaz poslodavca radniku .....	14
2.2.3. Razlozi za izvanredni otkaz poslodavca radniku kroz sudsku praksu .....	14
2.2.3.1. Nezadovoljavajući rezultati rada radnika .....	15
2.2.3.2. Sukob radnika sa poslodavcem .....	15
2.2.3.3. Sukob radnika s drugim radnicima .....	16
2.2.3.4. Napad na čast i ugled poslodavca klevetom, uvredom i sl. ....	17
2.2.3.5. Neopravdano odbijanje izvršenja radnih zadataka .....	17
2.2.3.6. Određivanje i boravak radnika u pritvoru .....	18
2.2.3.7. Kazneno djelo ili prekršaj počinjen od strane radnika .....	19
2.2.3.8. Obavljanje privatnih poslova za vrijeme rada, nesavjestan rad i neuredno izvršavanje posla - odnos prema trećim osobama .....	19
2.2.3.9. Nedolično ponašanje radnika izvan radnog vremena .....	21
2.2.3.10. Dugotrajno bolovanje i zloupotreba bolovanja .....	21
2.2.3.11. Neopravdano izostajanje s rada ili neopravdano napuštanje radnog mjesta .....	22
2.2.3.12. Povreda zabrane utakmice radnika s poslodavcem .....	23

2.2.3.13. Sudjelovanje radnika u nezakonitom štrajku .....	24
2.2.3.14. Nanošenje materijalne štete poslodavcu nesavjesnim ili nemarnim radom .....	24
2.2.3.15. Korištenje alkohola, sredstava ovisnosti i pušenje na radnom mjestu.....	25
2.2.3.16. Gubitak posebnog dopuštenja ili licence za obavljanje određenih poslova .....	26
2.2.3.17. Učestalo činjenje lakših povreda radne obveze .....	27
2.2.3.18. Povreda dužnosti čuvanja poslovne tajne .....	27
2.2.3.19. Gubitak povjerenja u radnika.....	27
2.2.4. Razlozi koji nisu ocijenjeni opravdanima za izvanredni otkaz radniku kroz sudsku praksu .....	28
2.2.5. Rok u kojem se može izvanredno otkazati ugovor o radu .....	29
3. ZAKONOM ODREĐENI NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ UGOVORA O RADU.....	29
4. POSTUPAK PRIJE OTKAZIVANJA UGOVORA O RADU.....	30
5. OBLICI ZAŠTITE OD OTKAZA .....	31
6. OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA .....	33
7. OTKAZNI ROK KOD REDOVITOG OTKAZIVANJA.....	33
7.1. Trajanje otkaznog roka.....	33
7.2. Tijek otkaznog roka.....	35
8. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU .....	36
9. OTPREMNINA.....	37
10. SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA .....	38
11. ZAKLJUČAK .....	40

## 1. UVOD

Radni odnosi su sada uređeni Zakonom o radu iz 2014.g.<sup>1</sup> (dalje: ZR) kao primarnim izvorom. Razmatranje teme otkaza ugovora o radu vezano je uz sam ugovor o radu.

Ugovor o radu (engl. *contract of employment*) je temelj zasnivanja radnog odnosa. Definiran je prema čl. 4. ZR kao individualni ugovor kojim se zasniva dvostranoobvezni i privatnopravni odnos između radnika pojedinca, fizičke osobe koji obavlja određene poslove za poslodavca, i poslodavca, fizičke ili pravne osobe, za kojeg radnik obavlja utvrđene poslove. Njime se utvrđuju međusobna prava i obveze stranaka, pri čemu je najvažnije istaknuti da sukladno čl. 7. st. 1. radnik preuzima obvezu osobno i prema uputama poslodavca obavljati ugovorene poslove za poslodavca, a poslodavac mu je dužan za to isplatiti plaću za obavljeni rad.

ZR propisuje u čl. 112. ukupno deset načina prestanka ugovora o radu: 1) smrt radnika; 2) smrt poslodavca fizičke osobe; 3) smrt 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 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore; 7) sporazumom radnika i poslodavca; 8) danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti; 9) otkazom; 10) odlukom nadležnog suda.

Otkaz ugovora o radu jedan je od načina na koji prestaje ugovor o radu, a ujedno je i jedno od najznačajnijih i najosjetljivijih područja radnog prava. Otkaz ugovora o radu je jednostrano očitovanje volje bilo poslodavca bilo radnika kojim ta strana izražava svoju volju da ugovor o radu okonča na način koji je zakonom propisan, pri čemu učinci tog očitovanja nastupaju danom dostave radniku, odnosno, poslodavcu.<sup>2</sup>

Ugovor o radu može otkazati i radnik i poslodavac što je i definirano u čl.114. ZR., pri čemu je aktivni subjekt onaj koji otkazuje, a pasivni onaj kojem se otkazuje ugovor o radu. Otkaz kao način prestanka ugovora o radu je krajnje sredstvo (*ultima ratio*)<sup>3</sup> za kojim se poseže nakon što su

---

<sup>1</sup> Zakon o radu ( NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)

<sup>2</sup> Potočnjak, Ž. *Prestanak ugovora o radu, u: Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Pravni fakultet i Organizator, 2007., str. 379.

<sup>3</sup> Ibidem., str. 379.-380.

iscrpljene ostale mogućnosti i nakon objektivne i razborite procjene poslodavca, što naravno vrijedi u slučaju kad poslodavac otkazuje radniku, ali i ako radnik otkazuje poslodavcu.

Cilj rada je prikazati hrvatsko zakonsko uređenje i sudsku praksu vezano za otkazivanje ugovora. Pri tome, kolektivni višak radnika koji je uređen Direktivom Vijeća 98/59/EZ<sup>4</sup> i čl. 127. i 128. ZR nije predmet razmatranja u ovom radu.

## 2. OTKAZ UGOVORA O RADU

ZR propisuje dvije vrste otkaza, a to su redoviti, u čl. 115. ZR i izvanredni u čl. 116. ZR. Redovito i izvanredno mogu otkazati i radnik i poslodavac, s tim da je temeljna razlika između njih u razlozima zbog kojih smiju otkazati te u otkaznom roku. Potrebno je napomenuti da kod redovitog otkazivanja sam učinak otkaza, a to je prestanak radnog odnosa, nastupa protekom otkaznog roka, a kod izvanrednog otkaza otkaznog roka nema pa trenutkom dostave otkaza prestaje ugovor o radu. Sukladno čl. 120. st. 1. ZR otkaz mora biti u pisanom obliku bez obzira otkazuje li radnik ili poslodavac. Radnik u redovitom otkazu ugovora o radu nije obvezan navesti razlog otkaza, za razliku od poslodavca koji je prema čl. 120. st. 2. ZR obvezan navesti razloge otkaza, bez obzira otkazuje li redovito ili izvanredno. Kako se ugovor o radu može sklopiti i na određeno vrijeme, on se bez obzira na tu činjenicu može otkazati i prije isteka toga roka i redovnim i izvanrednim otkazom. Bitno je napomenuti da je Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2022.g.<sup>5</sup> (dalje: ZID ZR) brisan čl.118. prema kojem se ugovor sklopljen na određeno vrijeme mogao otkazati ako je ta mogućnost bila ugovorom predviđena, iz čega sad proizlazi da i radnik i poslodavac mogu otkazati ugovor sklopljen i na određeno vrijeme bez tako ugovorom utvrđene mogućnosti.

U slijedećim dijelovima rada ću se osvrnuti detaljnije na konkretne vrste otkaza, na razloge njihove opravdanosti, odnosno neopravdane razloge i u svezi toga na sudsku praksu i primjere istih.

### 2.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

#### *2.1.1. Redovito otkazivanje radnika poslodavcu*

ZR propisuje da poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Direktiva vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica vijeća u odnosu na kolektivno otkazivanje, SL L 225, 12.8.1998.

<sup>5</sup> Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN 151/22)

<sup>6</sup> Čl. 114. ZR

Radnik ima gotovo neograničenu slobodu otkazivanja poslodavcu. Pri tome ne mora navesti razlog otkaza, odnosno, može otkazati ugovor i bez razloga, jedino ga obvezuje zakonom propisani oblik, odnosno da otkaz mora biti u pisanom obliku, i obveza rada i izvršavanja svojih obveza za vrijeme otkaznog roka čije je trajanje propisano čl. 122. ZR ili ugovoreno (bilo samim ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili nekim aktom poslodavca). Čl.122.st.7. ZR propisuje da kada radnik otkazuje, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana ukoliko postoje osobito važni razlozi na strani radnika. Radnik ima obvezu rada za vrijeme otkaznog roka (osim ako ga je poslodavac iste oslobodio u kom slučaju ima pravo na naknadu plaće sukladno čl. 122. st. 4. ZR). Ukoliko ju ne ispuni, poslodavac bi od radnika mogao tražiti naknadu štete.

Još jedna bitna činjenica koju valja napomenuti je da pri otkazu radnika poslodavcu, bilo redovitog ili izvanrednog, radnik nema pravo na otpremninu. To proizlazi iz dikcije čl. 126. ZR-a.

### ***2.1.2. Redovito otkazivanje poslodavca radniku***

Poslodavac nema tako široku slobodu pri otkazivanju ugovora radniku. Može otkazati ugovor na temelju zakonom propisanih razloga uz poštivanje odredbi koje ga obvezuju glede oblika, otkaznog roka, otpremnine i samog postupka otkazivanja. Razlozi za redoviti otkaz poslodavca radniku su u ZR – u taksativno nabrojani u čl. 115. st. 1. t. 1.- 4. Slijedom toga razlikujemo četiri oblika redovitog otkaza: 1) poslovno uvjetovani otkaz, 2) osobno uvjetovani otkaz, 3) otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i 4) otkaz zbog nezadovoljenja na probnom radu. Osim toga, ZR i Stečajni zakon propisuju posebne razloge za otkaz, što ću sve obraditi u sljedećim podpoglavljima.

#### ***2.1.2.1. Poslovno uvjetovani otkaz***

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu je vrsta redovitog otkaza kojeg može dati poslodavac radniku ukoliko se tehničke, organizacijske ili gospodarske okolnosti kod poslodavca izmijene te zbog istih prestane potreba za obavljanjem određenog posla. To su razlozi koji su na strani poslodavca samo je razlika između njih jesu li uvjetovani vanjskim okolnostima (npr. stanje na tržištu) ili postoje drugi razlozi kao što su npr. pojednostavljenje poslovnih procesa, smanjenje pogona i sl. U ZR-u reguliran je u čl.115. st. 1. t.1., te st.2., st.3., st.5., st.6.

Sama potreba poslodavca za radom radnika ovisi o mnogo faktora pa se poslodavcu upravo zbog toga ostavlja određen prostor da, ako se te potrebe zbog nekih novonastalih okolnosti promijene, otkáže radniku ugovor o radu.



**Gospodarski razlozi** više imaju veze sa neprofitabilnosti određene djelatnosti, smanjenjem opsega posla,<sup>7</sup> smanjenjem tržišta ili jednostavno prestane potreba za pojedinim radnim mjestom (ili je potrebno smanjiti broj zaposlenih za određeni posao). Potrebno je naglasiti da su razlozi gospodarske prirode uvjetovani vanjskim okolnostima, za razliku od **tehničkih razloga** koji su posljedica aktivnosti poslodavca, bilo da poslodavac uvodi nove strojeve, automatiziranu proizvodnju, kompjutorske sisteme pri čemu potreba za radom radnika se smanjuje.<sup>8</sup> **Organizacijski** uvjetovan poslovni otkaz može biti i zaseban rezultat promjena u samoj organizaciji poslovanja, a može nastati i posljedično, kao rezultat gospodarskih ili tehničkih promjena u poslovanju. Organizacijski razlog može se odnositi i na preraspodjelu poslova pa dođe do ukidanja pojedine službe koja više nije efikasna.<sup>9</sup>

Bitno je napomenuti da se zakonitost otkaza procjenjuje prema okolnostima koje su postojale u vrijeme otkazivanja. Dužnost poslodavca definirana je u čl.115.st.2. ZR koji propisuje da poslodavac pri odlučivanju o otkazu mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, o starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika, odnosno o socijalnim kriterijima,<sup>10</sup> ali stavkom 3. istog članka propisano je da ta odredba obvezuje samo poslodavce koji zapošljavaju više od 20 radnika. To u praksi znači da će poslodavac donijeti odluku na temelju objektivnog i razboritog promišljanja kojeg radnika će utvrditi viškom posebno u slučajevima kad više radnika imaju jednake ili vrlo slične uvjete u pogledu nekih kriterija kao što su starost i obveze uzdržavanja, tad će poslodavac razmotriti i daljnje kriterije, trajanje radnog odnosa.<sup>11</sup>

U sudskoj praksi istaknut je primjer kad je poslodavac pravilno donio odluku o otkazu birajući između dvije radnice iste dobi i istog trajanja radnog staža, pri čemu je u radnom odnosu ostala ona koje je uzdržavala sina na studiju.<sup>12</sup> Slično tome, sud je ocijenio osnovanom odluku poslodavca kojom je zadržao mlađeg radnika sa manje staža, a većom obvezom uzdržavanja, spram

---

<sup>7</sup> Npr. VSRH, Revr 786/07-2 od 12.3.2008.

<sup>8</sup> Više o tome vidi u: Potočnjak, Ž. Prestanak ugovora o radu, op.cit., str. 382-385.; Frntić, D. F., et al. Detaljni komentar Zakona o radu – 2023, Zagreb, Rosip d.o.o., 2023., str. 757-761.

<sup>9</sup> Reorganizacija posla te nova organizacija rada kod poslodavca su opravdani razlozi za poslovno uvjetovani otkaz, VSRH Revr 147/17 od 31.10.2018.; VSRH, Revr 1398/16 od 9.1.2018., prema Petrišić, Ž., Zakon o radu - pregled sudske prakse, Zagreb, Rosip d.o.o., 2020., str.242.;VSRH, Revr 1802/01 od 21.5.2002.

<sup>10</sup> Ako poslodavac nije uzео u obzir socijalne kriterije i usporedio radnika sa ostalim radnicima prilikom donošenja odluke o otkazu, čini taj otkaz nedopuštenim; VSRH, Revr 373/18 od 8.1.2019.; VSRH, Revr 480/18 od 10.9.2019., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 264 – 265.

<sup>11</sup> Prema Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 759.

<sup>12</sup> Pezo, I. Razlozi za otkaz kroz sudsku praksu, Zagreb, Rosip d.o.o., 2006., str. 39., vidi i: VSRH, Revr. 226/03 od 11.2.2002.

starijeg radnika sa dužim stažom, ali koji ispunjava uvjete za mirovinu.<sup>13</sup> Poslodavac prilikom donošenja odluke ne smije zanemariti ni kriterij uspješnosti u radu i kvalitete radnika (npr. savjesnost u izvršavanju zadataka, odgovornost, volja za usavršavanjem, točnost i sl.) stoga nije dužan otkazati uspješnijem radniku koji ima manje obveze uzdržavanja od nekog manje uspješnog sa većim obvezama uzdržavanja.<sup>14</sup>

Smisao te zakonske odredbe nije u ograničavanju poduzetničke slobode u odlučivanju. Sudska praksa je u više navrata zauzela stajalište da poslodavac ima zakonsku obvezu uzeti socijalne kriterije u obzir prilikom donošenja odluke o otkazu, međutim, autonomno je pravo poslodavca da odluči kojem će kriteriju dati prednost prilikom odluke kojeg radnika zadržati na radu, a kojem otkazati ugovor.<sup>15</sup>

Kroz praksu poslodavaca se pokazalo korisnim **bodovanje kriterija** što pridonosi objektivnijoj prosudbi prilikom odlučivanja.<sup>16</sup> Sama sudska praksa je više usmjerena na utvrđivanje formalnih aspekata dopuštenosti otkaza<sup>17</sup> i na sprečavanje zlouporabe poslodavčevih ovlasti.

Kod ove vrste otkaza ugovora o radu potrebno se osvrnuti na čl. 115. st. 5. ZR kojim je propisano da poslodavac ne smije zaposliti drugog radnika na istim poslovima šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora radniku. Stavkom 6. istog članka propisuje se za poslodavca dužnost da, ukoliko nastane potreba zapošljavanja na istim poslovima, ponudi najprije sklapanje ugovora o radu radniku kojem je iz poslovno uvjetovanih razloga otkazao. Nepoštivanje ove odredbe povlači **prekršajnu odgovornost poslodavca**,<sup>18</sup> a ne čini sam otkaz dan radniku ništetnim što je i stajalište VSRH te kao takvo više puta potvrđivano odlukama.<sup>19</sup> U ovom dijelu samo ću još spomenuti i **likvidaciju poslodavca** (regulirana je posebnim propisom) koja je opravdani razlog za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu zaštićenim kategorijama radnika prema čl. 34. st. 4. ZR.

---

<sup>13</sup> VSRH, Revr 228/04 od 22.9.2004.

<sup>14</sup> Prema Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 760.

<sup>15</sup> VSRH, Revr-45/04 od 11.5.2004.; VSRH, Revr-211/04 od 11.1.2005.; vidi i: VSRH, Revr 383/2014-2 od 21.10.2014. i USRH, U-III-1453/16 od 14.8.2017., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 248.

<sup>16</sup> Prema Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 760.

<sup>17</sup> O tome vidi: VSRH, Revr 1013/2012 od 30.10.2012.; VSRH Revr 1398/16 od 9.1.2018., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 242.

<sup>18</sup> Čl.228. st.23. ZR, teži prekršaj poslodavca; novčana kazna od 4110,00 do 7960,00 eura

<sup>19</sup> Npr. VSRH, Revr 414/03-2 od 28.1.2004. prema Pezo, I., op.cit., str.38.

### 2.1.2.2. *Osobno uvjetovani otkaz*

Osobno uvjetovani otkaz definiran je čl. 115. st.1. t. 2. ZR. Vrsta je redovitog otkaza kojim poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu u slučaju kad radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina<sup>20</sup> ili sposobnosti. Ta vrsta otkaza zapravo omogućuje poslodavcu da od sebe otkloni štetne posljedice radnikove nemogućnosti (ili smanjenje mogućnosti) izvršavanja ugovorom preuzetih obveza.<sup>21</sup> Ono što je ovdje bitno naglasiti jest činjenica da do ove vrste otkaza ne dolazi krivnjom samog radnika (jer radnik želi izvršavati svoje obveze, ali ne može ili je ograničen u tome).<sup>22</sup> Razlog otkaza je na strani radnika. Da bi otkaz bio dopušten, kumulativno moraju biti ispunjene dvije pretpostavke, a to su i činjenica da radnik ne može uredno ispunjavati preuzete obveze i činjenica da je sam uzrok tome trajna osobina ili sposobnost radnika; jedna pretpostavka mora biti uzročno povezana sa drugom.

Trajne osobine se mogu sastojati u fizičkim ili psihičkim nedostacima, ili kombinaciji obiju sastavnica, radnika zbog kojih je objektivno ograničen ili nesposoban obavljati ugovorom preuzeti posao. Trajnost je ključan element jer nedostatak trajnosti, bez obzira na osobine i sposobnosti radnika, otkaz čini nezakonitim.<sup>23</sup> Navodim primjer radnika koji zbog svoje plahe naravi nije uspio kvalitetno obavljati poslove prodavača. VSRH je u svojoj odluci ocijenio taj osobno uvjetovani otkaz opravdanim.<sup>24</sup> U praksi nalazim i ranije spomenutu odluku Ustavnog suda RH kojom se stidljivost prodavačice podvodi pod pojam sposobnosti.<sup>25</sup> Županijski sud u Varaždinu ocijenio opravdanim otkaz županijskom vatrogasnom zapovjedniku koji je, prema ocjeni zdravstvene sposobnosti izdane od nadležnog tijela, zdravstveno nesposoban obavljati poslove vatrogasca.<sup>26</sup> Stajalište VSRH je da i gubitak dozvole (licence) za obavljanje određenih poslova jest kao takav razlog za izvanredan otkaz, no može predstavljati razlog i za zakonit osobno uvjetovan otkaz u

---

<sup>20</sup> Stidljiva narav radnice zbog koje ona nije u mogućnosti uspješno izvršavati poslove na radnom mjestu prodavača tehničke robe; Ustavni sud RH, U-III-224/2003 od 12. 1. 2006.

<sup>21</sup> Lošiji radni rezultati mogu biti razlog za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu, VSRH, Revr 602/08 od 28.1.2009.

<sup>22</sup> Više o tome vidi: Mišić, B. Osobno uvjetovani otkaz s motrišta sudske prakse, u: Pravo i porezi, br. 1/25, Zagreb, 2025., str. 53.; i Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 761.

<sup>23</sup> Isto i Babić Fras, K., Juršetić, A., Vidas, I.: Postupanje radnika kod otkaza ugovora o radu – poseban osvrt na izvanredno otkazivanje ugovora o radu od strane poslodavca i zaštita prava radnika, u: IusInfo, str 2, <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/postupanje-radnika-kod-otkaza-ugovora-o-radu-poseban-osvrt-na-izvanredno-otkazivanje-ugovora-o-radu-od-strane-poslodavca-i-zastita-prava-radnika>, (21.1.2025.)

<sup>24</sup> VSRH, Revr-3048/99 od 9.11.2000. prema Potočnjak, Ž., op.cit., str. 386.; vidi i: Pezo, I., op.cit., str. 44.

<sup>25</sup> USRH, U-III-224/2003. od 12.1.2006. prema Frntić, D.F., et. al., op. cit., str. 771.

<sup>26</sup> Županijski sud u Varaždinu, Gž – 2027/05 od 13.2.2006.

konkretnom slučaju jer je on u danim okolnostima povoljniji za radnika<sup>27</sup> (zbog prava na otkazni rok i otpremninu).

**Pojam trajnosti** je teško definirati jer se bi se na taj način suzila mogućnost njegove prilagodbe svakom pojedinom slučaju, međutim, u Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju<sup>28</sup> u čl.48. st.2. definirano je da se 12 mjeseci neprekidnog bolovanja smatra trajnim stanjem te propisuje obvezu liječnika da uputi radnika na ocjenu radne sposobnosti. To je jedna od odredbi koja može usmjeriti poslodavčevu odluku. Isto tako je važno napomenuti da bolest, bilo obična bilo profesionalna, može imati za **posljedicu** trajnu promjenu osobina ili pak radnikovih sposobnosti (npr. slučaj sa vatrogascem).<sup>29</sup>

Dakle, ovdje se mora isključiti obična kratkotrajna bolest zbog koje dolazi do privremene nenazočnosti na poslu. U čl. 117.st.1. ZR navodi se da privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije razlog koji se ocjenjuje opravdanim za otkaz ugovora o radu.

Što se tiče radnika koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu. Sukladno čl. 40. st. 1. ZR, radnik ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio, nakon što je ovlaštenu liječnik ili ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdilo njegovu sposobnost za rad. Ako je **prestala potreba** za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, pri čemu ti poslovi moraju u što većoj mjeri odgovarati poslovima koje je radnik obavljao, a ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi takve poslove, može mu ponuditi izmjenu ugovora o radu. U slučaju da radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu u skladu sa ZR. U skladu sa čl. 40. st. 5. ZR radnik ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ukoliko je došlo do promjena u tehnologiji rada i sl.

Češće se u praksi nailazi na osobno uvjetovani otkaz zbog **djelomičnog gubitka radne sposobnosti**. Tako je ZR u čl. 41. propisano da ako je kod radnika utvrđeno (od strane ovlaštenog tijela u skladu sa posebnim propisom) smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, poslodavac je dužan ponuditi radniku sklapanje ugovora o

---

<sup>27</sup> VSRH, Revr-115/01 od 9.7.2003.

<sup>28</sup> Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13, 98/19, 33/23)

<sup>29</sup> ŽS u Varaždinu GŽ-2027/05 od 13.2.2006.; vidi i: VSRH Rev-382/2021 od 18.10.2022.

radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena te odgovarajuće mjere prilagodbe poslova radniku. Ukoliko ni tad ne može osigurati radniku odgovarajuće poslove, može mu ponuditi ugovor o radu za obavljanje njemu odgovarajućih poslova, a u slučaju da radnik takvu ponudu ne prihvati, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

U odluci VSRH Revr 184/11 od 1.6.2011. navodi se slijedeće: "... dakle, poslodavac može radniku dati osobno uvjetovani otkaz ako radnik ne može uredno obavljati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti. Bolest može biti razlog osobno uvjetovanog otkaza samo ako ima trajni karakter i ako upravo zbog bolesti radnik ne može uredno obavljati svoje obveze iz radnog odnosa..." Nailazim na slučaj kad se poslodavac poziva na nemogućnost izvršavanja preuzetih obveza iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti kao razlog osobno uvjetovanog otkaza radnici koja često odlazi na bolovanje zbog bolesti. VSRH zauzima stajalište da bi ta vrsta otkaza ugovora o radu tužiteljici bila opravdana "...samo ako zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne bi mogle otkloniti liječenjem, ona nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa, dakle, ako bi kod nje postojala profesionalna nesposobnost za rad, koju može utvrditi samo nadležno tijelo..."<sup>30</sup>

Potrebno je u svakom konkretnom slučaju pažljivo razgraničiti je li u pitanju trajna osobina, karakterna i prirođena, ili je u pitanju sposobnost radnika te je li ta (ne)sposobnost privremenog karaktera ili je trajna.<sup>31</sup> Treba uzeti u obzir postoji li mogućnost radnika da neku sposobnost dodatno razvije učenjem, stjecanjem potrebnih vještina, svojim zalaganjem i svojom voljom ili ne (što bi bila objektivna nemogućnost koja je tad opravdan razlog za osobno uvjetovani otkaz) ili je pak određena nesposobnost rezultat nevoljkosti, nezainteresiranosti, nedovoljne ambicije i nedovoljnog truda radnika u izvršavanju obveza iz radnog odnosa<sup>32</sup> što otvara prostor za otkaz ugovora o radu skrivljenim ponašanjem radnika ili čak i izvanredni otkaz o čemu ću u nastavku pisati. U sudskoj praksi prevladava stajalište da pogrešno naveden razlog otkaza (npr. prvotno su

---

<sup>30</sup> VSRH, Revr 1724/2012 od 16.9.2014.

<sup>31</sup> VSRH, Rev 1035/20 od 16.11.2021., opravdan je osobno uvjetovani otkaz radniku za kojeg je utvrđeno da nije samostalan u radu, da treba pomoć mentora/kolege, da nema tehničkog znanja za obavljanje poslova svog radnog mjesta, prema Frntić, D.F., et al., op.cit., str. 769.

<sup>32</sup> VSRH, Revr 1736/10 od 12.1.2011., osobno uvjetovan otkaz opravdan je u slučaju radnika koji ne pokazuje volju ni znanje da želi raditi kako zahtijeva proces rada; vidi i: VSRH, Revr 196/18 od 15.1.2019. prema Frntić, D.F. et al., u op. cit., str. 770.

navedeni razlozi za osobno uvjetovani otkaz, a rezultati nakon provedenog postupka ukazuju da je u pitanju poslovno uvjetovani otkaz) ne znači i ništetnost istog.<sup>33</sup>

Uputno je za poslodavca da pri donošenju odluke o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu zbog bolesti uzme u obzir i relevantne odredbe socijalnog zakonodavstva kako bi realnije sagledao koje obveze i troškovi terete njega, a što zapravo ide na teret ustanova socijalnog osiguranja.<sup>34</sup>

### *2.1.2.3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika*

Kod ove vrste redovitog otkaza prema čl. 115. st. 1. t. 3. ZR radi se o otkazivanju ugovora o radu zbog **kršenja obveze iz ugovora o radu od strane radnika**. Uzrok otkaza je na strani radnika, a poslodavac je u povoljnijoj poziciji jer ima mogućnost otkloniti štetne posljedice koje za njega nastanu.<sup>35</sup> Radnik je taj koji je po čl. 7. st. 1. ZR dužan osobno obaviti ugovorom definirani posao. Ukoliko radnik često kasni na posao, neopravdano izbiva s radnog mjesta, ne izvršava svoje radne obveze ili ih nemarno izvršava, ako ih bez opravdanog razloga odbija izvršavati, ako se agresivno ponaša ili vrijeđa ostale kolege na poslu, nekorištenje elektroničke kartice prilikom izlazaka i ulazaka tijekom radnog vremena, sve su to razlozi koji opravdavaju otkaz skrivljenim ponašanjem radnika.

Ova vrsta otkaza je relativno česta u praksi. ZR ne navodi što se smatra kršenjem obveze iz radnog odnosa pa se sama dopuštenost ovog otkaza mora procjenjivati kod svakog pojedinog slučaja.

Međutim, kroz brojnu sudsku praksu sudovi su utvrdili koja to ponašanja predstavljaju opravdan i osnovan razlog za otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika. Jedan od njih je **opetovano kašnjenje na posao i izostajanje bez opravdanih razloga**.<sup>36</sup> Ovdje navodim slučaj iz sudske prakse kad radnik tri dana uzastopno nije dolazio na posao, s time da je prethodno obavijestio tajnicu direktora da će koristiti u te dane godišnji odmor, čemu se direktor koji je tad bio odsutan nije ni naknadno protivio. Pritom se radnik ponašao odgovorno te si je osigurao zamjenu. Slijedom toga, VSRH zauzeo je stajalište da takvo postupanje radnika nije osnova za otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.<sup>37</sup> Opravdanim razlozima za otkaz skrivljenim ponašanjem su

<sup>33</sup> VSRH, Revr. 282/05 od 11.5. 2005., prema Potočnjak Ž., Prestanak ugovora o radu, op. cit., str. 382.; vidi i: VSRH, Revr 455/07-2 od 25.9.2007. prema Petrišić, Ž. Zakon o radu - pregled sudske prakse, Zagreb, Rosip d.o.o., 2020., str. 281.

<sup>34</sup> Potočnjak, Ž., Prestanak ugovora o radu, op.cit., str. 388.

<sup>35</sup> Ibidem, str. 388-392.

<sup>36</sup> VSRH, Revr 357/04 od 24.2.2005., VSRH Revr 407/05-2 od 11.1.2006. prema Pezo, I., op. cit., str. 50.

<sup>37</sup> VSRH, Revr 348/04-2 od 15.9.2004. – izostanak radnika s posla ne smije biti uzrokovan krivnjom poslodavca; VSRH, Revr 2/05-2 od 23.3.2005., Ibidem., str. 51.

ocijenjeni nedolazak na rad na određeni dan i nakon upozorenja, **neopravdano odbijanje izvršavanja radnih zadataka po nalogu poslodavca**,<sup>38</sup> opetovano **napuštanje radnog mjesta prije isteka radnog vremena**,<sup>39</sup> **zlouporaba bolovanja**,<sup>40</sup> **neostvarivanje predviđenih ili očekivanih rezultata**.<sup>41</sup> Zanimljiv je slučaj u praksi kad je poslodavac utvrdio nedostatke u ostvarivanju rezultata rada kod radnika, upozorio ga pisano uz prijatnju otkazom te mu dao određeni rok od 30 dana da to popravi, a istovremeno ga u tome onemogućio na način da mu nije dozvolio obavljanje njegovih poslova. Stajalište VSRH je da radnikovi propusti u radu mogu predstavljati povredu radne obveze i skrivljeno ponašanje radnika, međutim činjenica da je poslodavac onemogućio radniku obavljanje njegovih poslova u danom mu roku za popravak toga čini sam otkaz nezakonitim.<sup>42</sup> U sudskoj praksi se ističe i **nemarno i nesavjesno obavljanje poslova**,<sup>43</sup> **kršenja radnih pravila vezanih uz sigurnost i zaštitu na radu**, nepodnošenje izvješća o radu i nejavljanja poslodavcu tijekom godine dana,<sup>44</sup> dolazak na posao pod utjecajem alkohola, neovlašteno tonsko snimanje sastanaka u službenim prostorijama poslodavca bez znanja i odobrenja prisutnih osoba,<sup>45</sup> **nanošenje materijalne štete poslodavcu**, **opetovano remećenje reda i mira na radnom mjestu** i sl.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je obavezan sukladno čl. 119. st. 1. ZR **radnika pisano upozoriti** na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na **moćnost otkaza** u slučaju nastavka povrede te obveze, **osim** ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Sukladno čl. 119. st. 2. ZR poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju **obranu**, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Više o tome u poglavlju 4.

ZR institutom otkaza uzrokovanog skrivljenim ponašanjem radnika pristupa mu kao otkazu ugovora zbog kršenja ugovorne obveze jedne ugovorne strane pri čemu je ta vrsta otkaza ujedno i način onemogućavanja ustrajnih kršenja obveza iz radnog odnosa i sredstvo za otklanjanje nerazmjernih opterećenja koja zbog takvog ponašanja radnika mogu u budućnosti nastati za

---

<sup>38</sup> VSRH, Revr 445/03-2 od 23.12.2004.; VSRH, Revr 771/2018 od 25.4.2019. prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 267.

<sup>39</sup> VSRH, Revr 317/04 od 24.2.2005.; VSRH, Revr 1922/09 od 10.3.2010. prema Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 773.; VSRH, Revr 768/2018 od 11.9.2019. Ibidem., str. 772.

<sup>40</sup> ŽS u Zagrebu, Gž-1253/00 od 14.4.2000.

<sup>41</sup> VSRH Revr 243/05-2 od 4.10.2005., ŽS u Bjelovaru od 24.2.2005., OS u Bjelovaru P-670/04-43 od 3.11.2004. prema Pezo, I., op. cit., str. 52-53.

<sup>42</sup> VSRH, Revr 712/04-2 od 13.4.2005. Ibidem., str. 53.

<sup>43</sup> VSRH, Revr 346/2018 od 30.5.2019.; VSRH, Revr 256/07 od 6.6.2007. prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 268, 270.

<sup>44</sup> VSRH, Revr 117/03 od 23.4.2003. prema Potočnjak, Ž. Prestanak radnog odnosa, op.cit., str. 389.

<sup>45</sup> ŽS u Zagrebu, Rev 713/2021 od 4.7.2023.

poslodavca.<sup>46</sup> ZR nije propisana obveza utvrđivanja povreda radnih obveza pravilnikom o radu<sup>47</sup> te će poslodavac sam odlučiti, ovisno o potrebama i okolnostima rada, hoće li posebno istaknuti neke od njih. Međutim, čak i ako je neka od povreda posebno istaknuta pravilnikom o radu, u svakom se slučaju treba utvrditi postoje li zakonom utvrđene pretpostavke za otkaz ugovora o radu.

#### *2.1.2.4. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu*

**Neuspjeh na probnom radu** je posebno opravdan razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.<sup>48</sup> Poslodavac ima pravo ocijeniti jesu li radnikovi rezultati za vrijeme probnog rada dostatni za nastavak radnog odnosa. Nastavno na to potrebno je istaknuti čl. 53. st. 8. i st. 9. ZR koji propisuje da se taj ugovor o radu može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada. Otkazni rok najmanje je tjedan dana, a poslodavac kod njega nema obvezu dokazivati postojanje opravdanog razloga za otkaz<sup>49</sup> prema čl. 135. st.3. ZR. Poslodavac nema obvezu savjetovanja ni pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća prije same odluke o otkazu. Poslodavca vežu jedino odredbe: čl.120. ZR o obliku, obrazloženju i samoj dostavi otkaza, čl. 121. st. 1. ZR o početku otkaznog roka te čl. 125. ZR o sudskom raskidu ugovora o radu u slučaju nezakonitog otkaza (mobing, diskriminacija i sl.).

#### *2.1.2.5. Ostali posebni razlozi za redoviti otkaz*

**Nepolaganje stručnog ispita**<sup>50</sup> još je jedan od razloga za redoviti, osobno uvjetovani otkaz, kod kojeg poslodavac samo treba dokazati da pripravnik nije položio stručni ispit (u pravilu, obveza polaganja stručnog ispita po završetku pripravničkog staža je propisana zakonom ili propisom, ugovorena kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu). Pokretanje postupka likvidacije poslodavca pravne osobe razlog je za poslovno uvjetovani otkaz (i zaštićenim skupinama radnika po čl. 34. st. 4. ZR). **Otvaranje stečajnog postupka** po čl.191. st.2. Stečajnog zakona<sup>51</sup> je opravdani razlog za redoviti otkaz pri kojem otkazni rok iznosi mjesec dana, ako zakonom nije određen kraći rok, a radnik može tražiti zaštitu svojih prava u skladu sa propisima ZR. Isto tako, prema čl. 10. st.7. Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama<sup>52</sup> propisano je da

---

<sup>46</sup> Potočnjak, Ž. Prestanak ugovora o radu, op. cit., str. 391.

<sup>47</sup> Čl. 26. ZR: Pravilnik o radu mora imati poslodavac koji zapošljava 20 i više radnika

<sup>48</sup> Čl.115. st.1. t.4. ZR, nezadovoljavanje radnika na probnom radu

<sup>49</sup> Vidi i: ŽS u Zagrebu, Gž R 3437/21 od 18.1.2022.

<sup>50</sup> Čl.58. st.3. ZR glasi: Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

<sup>51</sup> Stečajni zakon (NN 71/15, 104/17, 36/22, 27/24)

<sup>52</sup> Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama (NN 115/23)



službeniku i namješteniku koji su ocijenjeni ocjenom "**ne zadovoljava**" prestaje služba redovitim otkazom prema odredbama ZR.

## 2.2. Izvanredni otkaz

Ova vrsta otkaza namijenjena je kao **krajnja mjera** (ultima ratio mjera) na koju imaju pravo **i poslodavac i radnik** u "najtežim slučajevima". U ZR je definirana čl.116. st.1. u kojem stoji da poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz **ugovora o radu** sklopljenog na **neodređeno ili određeno vrijeme**, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka, ako 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**.

ZR definira da se mora raditi o osobito teškoj povredi iz radnog odnosa ili o nekoj drugoj osobito važnoj činjenici zbog koje nije za očekivati od stranaka da nastave izvršavati svoja međusobna prava i obveze do isteka ugovorenog ili propisanog otkaznog roka. Kod izvanrednog otkaza nastavak radnog odnosa više nije moguć što znači da učinak otkaza (prestanak radnog odnosa) nastupa odmah, odnosno danom dostave otkaza radniku. Ono što je bitno naglasiti jest da je redoviti otkaz pravilo, a izvanredni otkaz zapravo iznimka kojom se poslodavci (a i radnik) služe kad je povreda objektivno toliko teška i značajna, a osobito važna činjenica okolnostima uvjetovana, da se opravdava trenutni prestanak radnog odnosa.<sup>53</sup> Stoga i ZR propisuje strože uvjete za davanje izvanrednog otkaza, od uvjeta koji su propisani za davanje redovitog otkaza.

Pri donošenju odluke o izvanrednom otkazu, važno je primijeniti **objektivni kriterij** i razmotriti interese obiju stranaka vezanih ugovorom. Isto tako, važno je uzeti u obzir postoji li neka blaža mjera poput redovitog otkaza ugovora o radu, ili pak pisanog upozorenja, ili otkaza sa ponudom izmijenjenog ugovora.<sup>54</sup> Treba voditi računa i o položaju radnika i odabiru povoljnije mjere za njega, a opet valja razmotriti i interese poslodavca i posljedice odluke na njegovo poslovanje.<sup>55</sup>

Izvanredno se može otkazati ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme kao i ugovor sklopljen na određeno vrijeme. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji po čl. 116. st. 2. ZR. Taj rok je prekluzivan.

---

<sup>53</sup> Prema Frntić, D.F., et al., op. cit., str.776.

<sup>54</sup> Pezo, I., op. cit., str. 126.

<sup>55</sup> Ibidem.

Poslodavac nema obvezu pisano upozoriti radnika na mogućnost otkaza. Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Važno je istaknuti da **radnik** ovim otkazom **nema pravo na otkazni rok**, a gubi pravo **i na otpremninu**.<sup>56</sup> Poslodavac sukladno čl. 119. st. 2. ZR ima **obvezu** radniku omogućiti iznošenje njegove obrane prije izjavljivanja izvanrednog otkaza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini (to su okolnosti zbog kojih se može opravdati poslodavčeva odluka da uskrati radniku pravo na iznošenje njegove obrane, kao npr. poslodavac je u više navrata upozorio radnika, radnik je uhvaćen u krađi poslodavčeve imovine, fizički napad na poslodavca i sl.).

Prema čl.116. st. 3. ZR 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. U sudskom postupku kojeg pokreće radnik protiv poslodavca i osporava dopuštenost izvanrednog otkaza, ima pravo tražiti naknadu štete, naknadu plaće i eventualni povratak na rad ukoliko se u sporu utvrdi nedopuštenost otkaza, a ako je otkazano poslodavcu, tad bi u slučaju nedopuštenosti otkaza, on bio taj koji bi mogao tražiti naknadu štete od radnika.

### ***2.2.1. Izvanredni otkaz radnika poslodavcu***

Čl. 116. st. 1. ZR propisano je da i radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu poslodavcu ukoliko ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka ako 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. Razlog koji je **izrijekom propisan** u čl. 92. st. 6. ZR je **neisplata plaće radniku** zbog kojeg on može izvanredno otkazati ugovor o radu svom poslodavcu (na snazi od 1.1.2023.).<sup>57</sup>

Kroz sudsku praksu se kao ostali razlozi za možebitnu opravdanost izvanrednog otkaza radnika poslodavcu navode i **ugrožavanje sigurnosti i zdravlja radnika** zbog nepoduzimanja propisanih mjera zaštite na radu, davanje radniku nalog za izvršenje posla koji može direktno ugroziti njegov život (a, poduzimanje takvih poslova ne stoji u opisu redovitog posla radnika).

---

<sup>56</sup> Poslodavac može radniku dati otpremninu pri izvanrednom otkazivanju zbog osobito važne činjenice kad nastavak radnog odnosa više nije moguć

<sup>57</sup> Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, socijalne politike i obitelji (dalje: MRMS), Prestanak ugovora o radu, Izvanredni otkaz (neisplata plaće), od 09.01.2023., <https://uznr.mrms.hr/izvanredni-otkaz-neisplata-place/> (24.1.2025.); MRMS, Otkaz ugovora o radu, Dospjelost plaće u odnosu na mogućnost izvanrednog otkaza ugovora, od 31.1.2023., <https://uznr.mrms.hr/dospjelost-place-u-odnosu-na-mogucnost-izvanrednog-otkaza-ugovora-od-strane-radnika/> (24.1.2025.)

Svakako bi kao opravdan razlog za otkaz bio **i kazneno djelo počinjeno od strane poslodavca na štetu radnika** ili njemu bliskih članova obitelji.<sup>58</sup>

Sve češće se kao razlog spominje je i **zlostavljanje radnika od strane poslodavca** ("mobbing") što podrazumijeva uznemiravanje i netjelesni nasrtaj na integritet same osobe.

U svrhu zaštite majčinstva, kao samostalan razlog i poseban opravdani razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu, zakonodavac je čl. 35. st. 3. ZR propisao da trudnica ima pravo otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom, a st. 1. da radnik koji koristi pravo na rodiljni, 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 rodiljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom i to najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad prema čl. 35. st. 2. ZR.

### ***2.2.2. Izvanredni otkaz poslodavca radniku***

Kao što je i u uvodnom dijelu o izvanrednom otkazivanju rečeno (vidi 2.2.), poslodavac može otkazati radniku ugovor o radu izvanredno ukoliko se radi o osobito teškoj povredi radne obveze ili pak zbog osobito važne činjenice zbog koje daljnji nastavak radnog odnosa više nije moguć. Poslodavac pri donošenju odluke mora odvagnuti interese obiju stranaka radnog odnosa, i radnika kao slabije strane, i sebe kao poslodavca, koje su posljedice po njegovo poslovanje. Poslodavac koji otkáže izvanredno ugovor o radu radniku, ima pravo tražiti naknadu štete od radnika zbog neizvršenja ugovorom preuzetih obveza po čl. 116. st. 3. ZR. Zakonodavac nije propisao koji su to opravdani razlozi za izvanredan otkaz ugovora o radu stoga je nužno pratiti sudsku praksu iz ovog područja.<sup>59</sup>

### ***2.2.3. Razlozi za izvanredni otkaz poslodavca radniku kroz sudsku praksu***

U praksi je prisutan problem razgraničenja između redovitog otkaza uzrokovanog skrivljenim ponašanjem radnika i izvanrednog otkaza pri kojem je ključno za distinkciju te dvije

---

<sup>58</sup> Pezo, I., op. cit., str. 119.

<sup>59</sup> Vidi više u: Petrišić, Ž., op. cit., str. 284 – 330.

vrste otkaza je li došlo do osobito teške povrede obveze radne obveze (ili druge osobito važne činjenice) zbog koje je nastavak radnog odnosa nemoguć.

Sudska praksa je do sad utvrdila oko 20 skupina razloga za izvanredni otkaz poslodavca radniku.<sup>60</sup>

#### *2.2.3.1. Nezadovoljavajući rezultati rada radnika*

Kako je za poslodavca bitan određeni i očekivani radni učinak radnika, tako će i neostvarenje istih predstavljati problem za poslodavca. Da bi ovaj razlog bio opravdan za izvanredni otkaz i kvalificiran kao teška povreda radne obveze, potrebno je uzeti u obzir i radnikovo ponašanje i stav prema radu i njegovim obvezama. Tako je VSRH u odluci Revr 1702/01 od 13.11. 2001. zauzeo stajalište da neizvršavanje pravilnikom o radu predviđenog plana prodaje, što radnik nije opravdao, predstavlja osnovan razlog za izvanredni otkaz. To potkrepljuje činjenicama da su ostali radnici radeći na istim poslovima i u istim uvjetima kao i on (koji nije ostvario ni polovicu predviđenog plana prodaje) ostvarili ili prebacili mjesečni plan. Radnik je upozoravan na potrebu izvršenja radne norme (s tim da mu je određena i niža norma). Bitno je naglasiti da je važan uvjet negativan odnos radnika prema radu uz objektivno nezadovoljavajuće rezultate rada.<sup>61</sup> Imamo i situaciju kad je VSRH ocijenio opravdan razlog za izvanredan otkaz zbog nestručnog obavljanja posla jer radnik nije uspio savladati rad na stroju, za koji je tvrdio prilikom zaposlenja da je radio već na sličnom, uz dodatan nemaran odnos prema radu koji obavlja.<sup>62</sup>

#### *2.2.3.2. Sukob radnika sa poslodavcem*

Kao dopušteni, odnosno, opravdani razlozi za izvanredni otkaz ocijenjeni su fizički napad radnika na poslodavca (direktora poduzeća) u radno vrijeme,<sup>63</sup> **fizički napad** radnika na rukovoditelja radne jedinice poslodavca koji je rezultirao teškom tjelesnom ozljedom rukovoditelja, fizički napad radnika na poslovođu nakon radnog vremena i izvan prostorija poslodavca, **prijetnja radnika** poslovođi **oružjem** u službenoj prostoriji poslodavca uz duže negativno ponašanje radnika kojim je narušavao i ugled poslodavca (prijetnja poslodavcu uvjetuje i nastanak odnosa između radnika i poslodavca kojim je isključena mogućnost nastavka radnog

---

<sup>60</sup> Vidi i: Pezo, I., op. cit., str. 55–109.

<sup>61</sup> VSRH, Revr 3100/99 od 19.4.2000., ibidem, str. 55.

<sup>62</sup> VSRH, Revr 69/03-2 od 4.12.2003., ibidem, str. 56.

<sup>63</sup> ŽS u Splitu, GŽ - 829/97 od 14.5.1997.; VSRH, Revr 1248/01; VSRH, Revr 655/04-2 od 11.1.2005., ibidem., str. 57.

odnosa),<sup>64</sup> **verbalni sukob**<sup>65</sup> radnika pred ostalim radnicima sa direktorom uz odbijanje postupanja po nalogu direktora. Primjer radnice u hotelu koja je prala stubište agresivnim sredstvom pri čemu nije postavila znak da je pod sklizak zbog čega je dijete gosta hotela pri padu zadobilo udarac, a sama radnica je pritom odbila upozorenja poslodavca te ga bučno vrijeđala čemu su i gosti hotela svjedočili, što je sud ocijenio opravdanim razlogom za izvanredni otkaz tim više jer je cilj usluge hotela da gostima pruži siguran i neometan odmor. Verbalni sukob radnika za vrijeme pauze sa poslodavcem pred ostalim radnicima je opravdan razlog za izvanredni otkaz. Iz navedenog se vidi da pojam "sukob" ima šire značenje te da se treba u svakom pojedinom slučaju voditi računa o svim konkretnim činjenicama i okolnostima kako bi se utvrdio razmjor krivnje radnika.

#### 2.2.3.3. *Sukob radnika s drugim radnicima*

Fizički napad radnika (u alkoholiziranom stanju) na drugog radnika društva s kojim surađuje poslodavac,<sup>66</sup> fizički sukob u tijeku radnog vremena s drugim radnikom pri čemu su oba radnika poslana kući zbog čega je došlo do poremećaja radnog procesa,<sup>67</sup> verbalne prijetnje radnika, koji je bio podvrgnut ispitnom postupku radi sumnje na otuđivanje imovine poslodavca, drugoj dvojici radnika koji su provodili postupak uzimajući u obzir sve okolnosti i mjesto i vrijeme izricanja, smatraju se opravdanim razlogom za izvanredni otkaz.<sup>68</sup> Nasuprot tom slučaju, u praksi imamo i slučaj kad se fizički sukob jednog radnika na drugog ne kvalificira kao teška povreda radne obveze zbog koje radni odnos više nije moguć jer iz svih okolnosti slučaja je utvrđeno da je djelatnost poslodavca raspoređena na šest lokacija pa je radnike u sukobu moguće preraspodijeliti da ne rade zajedno, uz okolnost da je radnik koji je nasrnuo na drugog radnika inače mirne naravi bio isprovociran ponašanjem drugog radnika.<sup>69</sup> Iz ovih primjera iz sudske prakse proizlazi da se sukobi radnika kao osnovan razlog za izvanredni otkaz moraju promatrati kroz prizmu svih okolnosti koje su mu prethodile.

---

<sup>64</sup> VSRH, Rev 755/00 prema Pezo, I., op. cit., str. 58.

<sup>65</sup> VSRH, Revr 344/04-2. od 11.8.2004., ibidem; VSRH, Revr 429/18 od 8.1.2019., prema Petrišić, Ž., op. cit, str. 301.; VSRH, Rev 1530/19 od 26.10.2021. prema Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 782.

<sup>66</sup> VSRH Revr 171/04-2 od 2.6.2004. prema Pezo, I., op. cit., str. 64.

<sup>67</sup> VSRH, Revr 310/04-02 od 8.9.2004., ibidem.

<sup>68</sup> VSRH, Revr 134/04-02 od 21.4.2004., ibidem., str. 63.

<sup>69</sup> VSRH, Revr 154/03-2 od 11.2.2004., ibidem.

#### 2.2.3.4. *Napad na čast i ugled poslodavca klevetom, uvredom i sl.*

Poslodavcu je stalo do njegovog poslovnog ugleda, pa ukoliko radnik svojim ponašanjem tome naštetiti, može predstavljati opravdan razlog za izvanredni otkaz radniku. Tako je slanje telefaks poruka upravi poslodavca i ispostavama poslodavca u kojima se članove uprave poslodavca nazivalo pogrđnim imenima, ocijenjeno kao opravdani razlog za izvanredni otkaz,<sup>70</sup> nepotpisano pismo predano tajnici od strane radnika koje sadrži razne uvrede i klevete na račun direktora i poslovnog rukovodstva u kojem ih se proglašava "organiziranom kriminalnom skupinom" te se prijete kriminalističkom i financijskom policijom,<sup>71</sup> osobito opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu ocijenjeno je i javno istupanje radnika u jednom dnevnom listu kroz višednevno iznošenje negativnih ocjena na račun poslovanja poslodavca, korištenjem pojmovima "malverzacije i manipulacije u poslovanju", "prešućivanje kriminala od strane uprave i menadžmenta"<sup>72</sup> pri čemu je potrebno skrenuti pažnju da ZR u čl.117. st. 3. propisuje da obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

#### 2.2.3.5. *Neopravdano odbijanje izvršenja radnih zadataka*

Kao što je ranije rečeno, temeljna je obveza radnika osobno obavljanje obveza i ugovorenih radnih zadataka prema uputama poslodavca, u skladu sa naravi i vrstom posla. Kroz sudsku praksu postoje brojni primjeri presuda kojima su radnicima odbijene tužbe kojima je traženo utvrđenje ništetnosti izvanrednog otkaza iz razloga neopravdanog odbijanja izvršenja radnih obaveza. Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad u skladu sa ZR i Zakonom o zaštiti na radu<sup>73</sup> tako da bi pod opravdan razlog za odbijanje izvršenja radne obveze od strane radnika moglo biti nepoduzimanje potrebnih mjera zaštite na radu od strane poslodavca (ovisno o naravi posla), a opravdanje za odbijanje izvršenja radnog zadatka moglo bi biti i zdravstveno stanje radnika.

U praksi odbijanje izvršenja radnih zadataka kad nije opravdano, smatra se razlogom za izvanredni otkaz. Tako VSRH u odluci Revr 1813/99 od 6.9.2000. jasno navodi da **bezrazložno odbijanje radnika da izvrši posao** koji spada u opis poslova njegovog radnog mjesta je osobito

---

<sup>70</sup> VSRH, Revr 96/04-2 od 1.6.2004., prema Pezo, I., op. cit., str. 61.

<sup>71</sup> VSRH, Revr 68/04-2 od 24.2.2004., ibidem, str. 60.

<sup>72</sup> VSRH, Revr 215/04-2 od 24.5.2005., ibidem, str. 61.; vidi i: VSRH, Revr 398/09 od 6.10.2009., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 321.

<sup>73</sup> Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18), dalje: ZZR

teška povreda radne obveze i stoga razlog za izvanredni otkaz. Sudovi su odbili tužbu radnice (zaposlenu na mjestu tajnice kojoj je pravilnikom poslodavca određeno da po nalogu direktora obavlja i druge poslove), koja je za vrijeme godišnjeg odmora druge tajnice, odbila obavljati nužne poslove čišćenja poslovnog prostora, pri čemu zbog teškog financijskog stanja poslodavac nije mogao zaposliti zamjenu. **Dugotrajno odbijanje rada** iako je radnik fizički prisutan unutar poduzeća ima značaj teške povrede obveze iz radnog odnosa.<sup>74</sup> U slučaju kad je **radnik uporno** unatoč danim mu pisanim upozorenjima **odbijao izvršavati radne zadatke** koje mu je dao poslovođa te je odbio zamijeniti radnika koji je otišao na godišnji odmor, opravdan je razlog za izvanredan otkaz.<sup>75</sup> Zakonitim je ocijenjen otkaz dan radniku koji je **odbio zakonito određeni prekovremeni rad** kad je po prirodi posla bila potreba za radom,<sup>76</sup> **odbijanje obavljanja hitnih poslova za poslodavca** zbog kojih on koristi i sezonce predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa,<sup>77</sup> međutim, odbijanje radnika da radi prekovremeno izvan opsega koji je određen ZR, ne bi predstavljalo razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.<sup>78</sup>

#### 2.2.3.6. *Određivanje i boravak radnika u pritvoru*

Kroz praksu je nailazilo na različito kvalificiranje sudova kao razlog za izvanredan otkaz. VSRH kroz svoje odluke ocjenjuje pritvor "**osobito važnom činjenicom**" zbog koje bi otkaz bio opravdan ako je on kao takav uzrokovao druge štetne posljedice za poslodavca. Određivanje **pritvora radniku u dužem trajanju** koja je kod poslodavca izazvala **poremećaje u procesu rada**, može biti opravdan razlog za izvanredni otkaz radniku.<sup>79</sup> Županijski sud u Varaždinu je utvrdio da izostanak s rada zbog određivanja pritvora ne može biti sam po sebi opravdan razlog za izvanredan otkaz.<sup>80</sup>

---

<sup>74</sup> VSRH, Revr 2682/00 prema Pezo, I., op. cit., str. 66.

<sup>75</sup> VSRH Revr, 455/03-2 od 22.4.2004., ibidem, str. 70.; vidi i: VSRH, Revr 350/08 od 15.7.2008., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 295.

<sup>76</sup> VSRH, Revr 438/03-2 od 28.1.2004., prema Pezo, I., op. cit., str. 68.

<sup>77</sup> VSRH, Revr 473/2006 od 5.7.2007., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 297.

<sup>78</sup> VSRH, Revr 562/03-2 od 19.5.2004., prema Pezo, I., op. cit., str. 69.

<sup>79</sup> VSRH, Revr 143/02 od 17.11.2004., prema Pezo, I., op. cit., str. 71.; VSRH, Revr 280/2013 od 30.9.2014.; VSRH, Revr 1742/14-2 od 16.7.2016.; VSRH, Revr 1472/2014-2 od 5.5.2015., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 309-311.

<sup>80</sup> ŽS u Varaždinu Gž 803/2019/2, slučaj kad je radnik izostao 7 dana s posla zbog određivanja pritvora pri čemu nije došlo do poremećaja u procesu rada, IUS-INFO, Izvanredni otkaz-pregled novije sudske prakse, Stojanović, Z., 17.4.2023., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-središtu/izvanredni-otkaz-pregled-novije-sudske-prakse-54687/>, (28.1.2025.)

### 2.2.3.7. Kazneno djelo ili prekršaj počinjen od strane radnika

Kaznena djela i prekršaji kvalificirani su kao društveno opasna ponašanja te podliježu javnoj sankciji. **Ovisno o posljedicama** koje imaju **za poslodavca**, mogu biti opravdani razlog za izvanredan otkaz. Tako je u praksi zabilježen slučaj dvojice radnika koji su koristili ulje za loženje umjesto propisanog goriva u autobusima, te iako za poslodavca koji obavlja prijevozničku djelatnost nije nastala šteta kroz plaćanje kazne za prekršaj, VSRH je zauzeo stajalište da se radi o opasnom ponašanju navedenih radnika s obzirom na poslodavčevu djelatnost koje je usmjereno na **ostvarivanje zabranjene dobiti** kršenjem zakona te je takvo ponašanje radnika opravdan razlog za izvanredni otkaz.<sup>81</sup> Učestalo radnici dobivaju izvanredne otkaze zbog **krađe imovine poslodavca** ili pak **krađe** koja je počinjena **na štetu neke treće osobe**.<sup>82</sup>

Međutim, tu treba imati na umu i **gubitak povjerenja u radnika** (što isto može predstavljati opravdan razlog za otkaz) kao i **vrstu i narav posla** koju radnik obavlja. U praksi se nailaze slučajevi kad je zakonit otkaz radniku zbog 2 litre mlijeka, a kao nezakonit otkaz dan radniku zbog krađe 10 primjeraka tiskane revije.<sup>83</sup> Radnik koji radi u sigurnosnoj službi poslodavca i radi na očuvanju imovine poslodavca, pri čemu je od izuzetne važnosti odnos povjerenja između stranaka, nedopušteno je pribavio materijalnu korist, pri čemu neovisno o njenom iznosu i neovisno o vlasniku otuđene imovine, njegovo postupanje, u danim okolnostima, je sud ocijenio opravdanim razlogom za izvanredan otkaz jer nastavak radnog odnosa zbog gubitka povjerenja nije dalje moguć.<sup>84</sup> Sumnja poslodavca da je radnik počinio neko kazneno djelo, bez dokaza, ne predstavlja opravdan razlog za izvanredan otkaz radniku.<sup>85</sup> Oslobođajuća odluka u kaznenom ili prekršajnom postupku ne povlači nužno sa sobom ništetnost odluke o otkazu.<sup>86</sup>

### 2.2.3.8. Obavljanje privatnih poslova za vrijeme rada, nesavjestan rad i neuredno izvršavanje posla - odnos prema trećim osobama

Za ocjenu dopuštenosti izvanrednog otkaza zbog obavljanja **privatnih poslova za vrijeme rada** bitno je o kojoj se vrsti posla radi, s kakvim posljedicama po poslodavca i u kojem obujmu se obavlja. Istodobno se može raditi o povredi ugovora o radu, nanošenju štete poslodavcu, narušavanju ugleda poslodavcu i sl. Kao primjer navodim slučaj savjetnika uprave poslodavca koji

<sup>81</sup> VSRH, Revr 123/98 od 24.2.1998., prema Pezo, I., op. cit., str. 72.

<sup>82</sup> VSRH, Revr 589/10 od 6.10.2010., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 306-307.

<sup>83</sup> Pezo, I., op. cit., str.72-75.

<sup>84</sup> ŽS u Zagrebu, Gž 8036/00 od 16.10.2001., ibidem, str. 73.

<sup>85</sup> VSRH, Revr 228/2014 od 11.11.2014., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 307.

<sup>86</sup> VSRH, Rev, 2834/00 od 20.6.2001., prema Pezo, I., op. cit., str. 73.



je istovremeno bio i izvanredni profesor na jednom fakultetu koji je u zgradi poslodavca bez prethodne pisane suglasnosti uprave primao studente.<sup>87</sup> Takvo postupanje kvalificirano je kao teška povreda obveze iz radnog odnosa i opravdan razlog za izvanredni otkaz. Primjere **nesavjesnog rada** koje je sud ocijenio opravdanim razlogom za izvanredan otkaz imamo u slučaju portira - čuvara koji je više dana propustio obavljati svoju dužnost obilaska kontrolnih mjesta što je trebao registrirati na elektronskom registratoru,<sup>88</sup> recepcionera - telefoniste čija je dužnost bila da svakih 30 minuta obilazi krug tvornice što, kako je utvrđeno, nije činio stoga nije primijetio da se desila provala u tvorničkom krugu te je poslodavcu otuđena imovina velike vrijednosti,<sup>89</sup> **spavanje čuvara na radnom mjestu u teretnoj luci** u kojoj se nalazi carinski granični prijelaz za vrijeme radnog vremena,<sup>90</sup> radnik **vatrogasac** kojem stoji u opisu poslova i preventivno obilaženje prostora i građevina, **propustio** je u jednom mjesecu u 42 navrata **obići kontrolna mjesta** gdje se proizvode tehnički plinovi i samim time postoji opasnost od požara, a time i opasnost po zdravlje i život ljudi, kao i za samo postrojenje.<sup>91</sup> Poštar, koji unatoč upozorenjima, nije na vrijeme uručivao pošiljke, nije vodio evidenciju pošiljki, potpisivao je primatelje stoga je njegovo postupanje kvalificirano kao teška povreda obveza iz radnog odnosa,<sup>92</sup> **nadzornik tehničke ispravnosti vozila** neispravno vozilo ovjerio je ispravnim.<sup>93</sup>

Kod izvršavanja obaveza preuzetih ugovorom o radu, ovisno i o vrsti poslova koji se obavljaju, bitno je istaknuti da je važan i **odnos radnika prema kupcima**, klijentima, osobama s kojim je poslodavac u doticaju. Samim time imamo i razlog za izvanredan otkaz pod opisom neurednog izvršavanja posla - odnos prema trećim osobama. Kroz sudsku praksu imamo primjer radnika koji je pod utjecajem alkohola napao i ozlijedio drugog radnika trgovačkog društva s kojim je poslodavac sklopio poslovnu suradnju,<sup>94</sup> radnika zaštitarske službe koji je otuđivao imovinu korisnika usluge.<sup>95</sup> Izvanredno je otkazan ugovor o radu i profesoru tjelesnog i zdravstvenog

---

<sup>87</sup> VSRH, Rev 2618/98 od 23.2.2000., ibidem, str. 74.; vidi i: VSRH, Revr 251/07 od 13.6.2007., obavljanje drugih aktivnosti u radno vrijeme, opravdan je razlog za izvanredan otkaz, prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 286.

<sup>88</sup> VSRH, Revr 444/03 -2 od 27.4.2004. prema Pezo, I., op. cit., str. 77.

<sup>89</sup> VSRH, Revr 38/04-02 od 14.4.2004., ibidem.

<sup>90</sup> VSRH, Rev 1007/01, ibidem, str. 78.

<sup>91</sup> VSRH, Revr 214/03-2 od 30.3.2004., ibidem.

<sup>92</sup> VSRH, Revr 346/2018 od 30.5.2019., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 294.

<sup>93</sup> ŽS u Splitu Gž R 159/2022-2 od 23.2.2022., IUS-INFO, Izvanredni otkaz-pregled novije sudske prakse, Stojanović, Z., 17.4.2023., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-središtu/izvanredni-otkaz-pregled-novije-sudske-prakse-54687/>, (28.1.2025.)

<sup>94</sup> VSRH, Revr 171/04-02 od 2.6.2004., prema Pezo, I., op. cit., str. 76.

<sup>95</sup> VSRH, Revr 675/04-2 od 12.1.2005., ibidem.

odgoja, koji je ujedno i pedagoški djelatnik, a u izljevu ljutnje je na satu snažno pogodio loptom učenicu u glavu s udaljenosti od oko 2 metra zbog pogreške u rukometnoj igri.<sup>96</sup>

#### *2.2.3.9. Nedolično ponašanje radnika izvan radnog vremena*

U sudskoj praksi ne nailazi se na veći broj slučajeva u kojima bi se odlučivalo o dopuštenosti izvanrednog otkaza zbog ponašanja radnika koja su se dogodila izvan radnog vremena. Više se radi o razlogu koji je, uz ostale povrede radnika u radnom odnosu, prevagnuo u odluci o otkazivanju. Ovdje navodim fizički napad na drugog radnika poslodavca (poslovođu) nakon završetka radnog vremena u već ranije spomenutoj odluci.<sup>97</sup>

#### *2.2.3.10. Dugotrajno bolovanje i zloupotreba bolovanja*

Prema čl. 117. st.1. ZR stoji da privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Međutim, ovdje se radi o slučajevima dugotrajnog bolovanja ili zloupotrebe bolovanja. U posljednjem se misli na slučajeve kad je **radnik** nenazočan na radu, zbog bolovanja, a u to vrijeme **obavlja druge aktivnosti koje ne pridonose liječenju i bržem povratku na radno mjesto** što se tad može ocijeniti kao teška povreda obveze iz radnog odnosa.<sup>98</sup> Kod **dugotrajnog bolovanja** treba se ispuniti više **pretpostavki** (dugotrajno ili učestalo bolovanje, pri čemu ono nije posljedica profesionalne bolesti ili ozljede na radu te da postoji uzročna veza između bolovanja i nemogućnosti radnika da uredno izvršava radne obveze slijedom čega nastavak radnog odnosa nije moguć) da bi dugotrajno bolovanje kao "osobito važna činjenica" moglo biti razlogom izvanrednog otkaza, a ne osobno uvjetovanog.<sup>99</sup>

VSRH zaključuje da je radnik, koji je na bolovanju zbog visokog krvnog tlaka, masnoće u krvi, vrtoglavica i napetosti počinio tešku povredu iz radnog odnosa obavljajući za vrijeme bolovanja poslove stečajnog upravitelja, a u isto vrijeme je njegov poslodavac bio u teškoj financijskoj situaciji te mu je pomoć tog radnika bila potrebna u savjetovanju pa je samim time izvanredni otkaz dan radniku zakonit.<sup>100</sup> U slučaju poslodavca koji je izvanredno otkazao radnici, kojoj je HZZO u zakonito propisanom postupku kao nadležno tijelo bolovanje utvrdilo opravdanim, jer mu je odbila dostaviti medicinsku dokumentaciju, Sud utvrđuje izvanredni otkaz

<sup>96</sup> VSRH, Revr 118/03-2 od 19.11.2003., ibidem.

<sup>97</sup> VSRH Revr 655/04-2 od 11.1.2005., ibidem, str. 57.

<sup>98</sup> VSRH, 1699/10 od 21.12.2011.; VSRH, Revr 1471/10-2, prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 300.

<sup>99</sup> Tolić, I., Bolovanje kao razlog za otkaz ugovora o radu u : Hrvatska gospodarska revija, Zagreb, 1998, str. 868-869.

<sup>100</sup> VSRH, Revr 770/02 od 22.1.2003., prema Pezo, I., op. cit., str. 83.

radnici nedopuštenim jer postupanje radnice ne predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.<sup>101</sup>

#### 2.2.3.11. *Neopravdao izostajanje s rada ili neopravdao napuštanje radnog mjesta*

Izostanak s posla da bi predstavljao razlog za otkaz, mora biti neopravdan jer tek u tom slučaju predstavlja opravdan razlog za izvanredan otkaz. Međutim, propust radnika da obavijesti u roku poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, iako predstavlja povredu radne obveze, „ne predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa radi koje nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.“<sup>102</sup> Neopravdani dolazak na posao više dana uzastopce predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa te je razlog za izvanredni otkaz.<sup>103</sup> Isti Sud ocjenjuje teškom povredom radne obveze i neopravdao kašnjenje na posao radnika konobara oko sat i pol vremena iz kojeg razloga je lokal bio zatvoren te je poslodavac pretrpio gubitak zarade, uzimajući u obzir i činjenicu da se radi o ponavljanom radnikovom ponašanju i kao takvim predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz.<sup>104</sup>

Radnik koji se nakon zaključenog bolovanja nije pojavio na poslu već je bez prethodnog dopuštenja poslodavca koristio pravo na 18 dana godišnjeg odmora. Županijski sud u Zagrebu ocjenjuje teškom povredom radne obveze.<sup>105</sup> Zabilježen je i slučaj kad je radnik dokumentaciju o bolovanju, koje je trajalo više od dva mjeseca, dostavio poslodavcu tek nakon što je primio odluku o izvanrednom otkazu. VSRH je u konkretnom slučaju ocijenio da sam propust radnika nedostavljanjem izvješća o bolovanju poslodavcu nije teška povreda radne obveze zbog koje radni odnos ne bi bio dalje moguć.<sup>106</sup> **Neopravdani nedolazak na prekovremeni rad**<sup>107</sup> koji je opravdan procesom proizvodnje u neradni dan, ali je pravovremeno odlukom poslodavca određen za prekovremeni rad, opravdani je razlog za izvanredni otkaz.<sup>108</sup>

Postupanje radnika zaposlenog za rad na dizalici koji je **samovoljno**, bez dopuštenja i bez opravdanog razloga, **napustio radno mjesto** u vrijeme kad je hitno trebalo obaviti istovar pri čemu

<sup>101</sup> VSRH, Revr 24/2013-3 od 9.10.2014., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 299-300.

<sup>102</sup> VSRH, Revr 255/18 od 27.2.2019., ibidem, str. 324.

<sup>103</sup> VSRH, Revr 382/18 od 4.12.2018., ibidem, str. 293.; VSRH, Rev 36/07 od 7.2.2007., prema Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 777.; VSRH, Revr 2248/00 od 31.1.2001. prema Pezo, I., op. cit., str. 84.

<sup>104</sup> VSRH, Revr 363/04-2 od 31.8.2004. prema Pezo, I., op. cit., str. 84.

<sup>105</sup> Gžr 919/04-2 od 31.5.2005., ibidem, str. 85.

<sup>106</sup> VSRH, Revr 192/04-2 od 1.9.2004., ibidem, str. 89.

<sup>107</sup> Čl. 65. st. 1. ZR prekovremeni rad podrazumijeva rad duži od punog, odnosno, nepunog radnog vremena, a moguć je u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim situacijama prijeko potrebe

<sup>108</sup> VSRH, Rev 370/00 od 30.1.2002., prema Pezo, I., op. cit., str. 85.

su njegov posao radi sprečavanja štete za poslodavca morali obaviti drugi radnici predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz.<sup>109</sup>

U odluci VSRH Rev 1272/2012 od 15.7.2014. jasno je rečeno da ".buduće i neizvjesno očekivanje opravdanja za izostanak s posla, ne predstavlja u tom trenutku i samo opravdanje za izostanak s posla...". U tom se slučaju radilo o radnici koja je čekala usvojenje njenog zahtjeva za odobrenjem dopusta za njegu djeteta te nije u tom periodu dolazila na posao, bez odobrenja poslodavca i bez opravdane medicinske dokumentacije, što je sud ocijenio teškom povredom radne obveze i osnovanim razlogom za izvanredni otkaz. Poslovođa koji je bez odobrenja poslodavca prije isteka radnog vremena raspustio cijelu smjenu od 11 radnika i otišao s njima kući počinio je osobito tešku povredu radnog odnosa radi koje nastavak radnog odnosa više nije moguć.<sup>110</sup>

#### *2.2.3.12. Povreda zabrane utakmice radnika s poslodavcem*

Zabrana natjecanja radnika sa poslodavcem regulirana je sukladno čl. 101. i 102. ZR. Može biti zakonska i ugovorna. U čl. 101. st.1. ZR stoji da radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja), a u čl. 102. st.1. ZR je propisano da poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja). Sudska praksa jedinstvena je u stavu da je nepoštivanje tih odredaba o zabrani natjecanja radnika s poslodavcem opravdani razlog za izvanredni otkaz. Radnik je, unatoč upozorenjima poslodavca o zabrani utakmice, za vrijeme svoje privremene spriječenosti za rad, ponovno sklopio poslove sa stranom firmom što je sud ocijenio opravdanim razlogom za izvanredni otkaz.<sup>111</sup> Isti Sud je ocijenio dopuštenim izvanredni otkaz radniku, članu uprave drugog trgovačkog društva kojeg je direktor i osnivač bila njegova supruga, a društvo se bavilo istom ili bitno istom djelatnošću kao i sam poslodavac tog radnika.<sup>112</sup> Radnici su radili više dana po više sati izvan radnog vremena kod drugog poslodavca, bez odobrenja uprave svog poslodavca, koji se bavi istom konkurirajućom

---

<sup>109</sup> VSRH, Revr 400/03-2 od 3.3.2004., ibidem, str. 87.

<sup>110</sup> VSRH, Revr 244/03-2 od 24.11.2004., ibidem, str. 86-87.

<sup>111</sup> VSRH, Rev 2935/00 od 9.5.2001., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 319.

<sup>112</sup> VSRH, Rev 2060/00 od 18.12.2001., prema Pezo, I., op. cit., str. 91.

djelatnošću. Takvo postupanje radnika smatra se teškom povredom radne obveze te je opravdano sankcionirana otkazom.<sup>113</sup>

#### *2.2.3.13. Sudjelovanje radnika u nezakonitom štrajku*

Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku, organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa po čl.215.st.1. ZR. Radniku se može otkazati ugovor o radu sukladno čl. 215. st. 3. ZR samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Za samu ocjenu dopuštenosti sudjelovanja u štrajku moraju biti ispunjene određene formalne i materijalne pretpostavke. Radnik koji je četiri dana sudjelovao u štrajku koji nije bio organiziran u skladu sa zakonom i ostalim aktima poslodavca, ocjenom VSRH u odluci Revr 54/04-2 od 7.4.2004. počinio je tešku povredu obveze iz radnog odnosa te iz tog razloga je izvanredni otkaz opravdan.<sup>114</sup>

#### *2.2.3.14. Nanošenje materijalne štete poslodavcu nesavjesnim ili nemarnim radom*

Sudska praksa dijeli nanošenje materijalne štete poslodavcu nemarnim i nesavjesnim radom radnika od počinjenja krađe, utaje i sl. kao razloga za izvanredni otkaz kod kojeg postoji namjera radnika, motiv za prisvajanjem koristi za sebe ili drugog, a na štetu poslodavca. Nanošenje materijalne štete poslodavcu od strane radnika stoga može biti opravdan razlog za izvanredan otkaz radniku kad je ta šteta posljedica (grubog) nemara, nepažnje, neodgovornog i nesavjesnog ponašanja radnika pri izvršavanju preuzetih radnih obveza.

**Dodatne okolnosti** koje se uzimaju u obzir su i **visina materijalne štete** i sam **gubitak povjerenja u radnika** s obzirom da radni odnos kao takav pretpostavlja i odnos povjerenja između radnika i poslodavca. U primjeru iz sudske prakse utvrđena je dopuštenost izvanrednog otkaza radniku poslovođi u prodavaonici u kojoj je unutarnjom kontrolom utvrđen manjak od oko 42 tisuće kuna pri čemu je poslodavac poslovođu smatrao odgovornim i izgubio povjerenje u njega.<sup>115</sup>

<sup>113</sup> VSRH, Revr 726/2009 od 14.7.2010., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 320.

<sup>114</sup> Dodatne odluke u kojima VSRH jasno zauzima stajalište da sudjelovanje u nezakonito organiziranom štrajku predstavlja osobito tešku povredu radne obveze i kao takvo je opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, VSRH, Revr 721/2013 od 16.9.2014.; VSRH, Revr 526/2013 od 29.10. 2014., ibidem, str. 324.

<sup>115</sup> VSRH, Revr 306/03-2 od 3.3.2004. prema Pezo, I., op. cit., str. 96.; vidi i: VSRH, Revr 1562/11 od 7.11.2012., opravdan je otkaz voditeljici prodavaonice zbog čijih je propusta utvrđen manjak od 72.184, 00 kn, prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 287.

Dopuštenim se smatra i izvanredni otkaz dan voditelju samoposluge koji je svojom nemarnošću uzrokovao materijalnu štetu poslodavcu u iznosu većem od milijun kuna.<sup>116</sup>

Međutim, otkaz dan radniku recepcioneru zbog pogrešno izračunate cijene noćenja pri čemu je poslodavcu nastala šteta od 80 kuna, ne može se smatrati opravdanim razlogom za izvanredni otkaz radniku.<sup>117</sup>

#### *2.2.3.15. Korištenje alkohola, sredstava ovisnosti i pušenje na radnom mjestu*

Prema čl.58. ZZR zabranjena je konzumaciju alkohola, kao i drugih sredstava ovisnosti tijekom rada, te njihovo unošenje u prostorije rada. Alkoholiziranost se mora utvrditi alkokotestom kao pouzdanim aparatom te sudska praksa ne prihvaća utvrđivanje alkoholiziranosti putem svjedoka.<sup>118</sup> **Rad pod utjecajem alkohola** ili drugih sredstava ovisnosti se mora sagledati kroz prizmu svih okolnosti konkretnog slučaja. Što znači da treba uzeti u obzir i vrstu posla koju radnik obavlja (npr. zaštitar, zrakoplovni radnik, mehaničar, zdravstveni djelatnik i sl.), je li on doveo zbog rada u alkoholiziranom stanju u opasnost druge osobe, postoji li zbog rada u tom stanju dodatno neka povreda radne obveze ili je učinjena šteta poslodavcu, je li možda već i ranije upozoravan zbog konzumiranja alkohola na radnom mjestu i sl.

U praksi to u pravilu znači da je rad pod utjecajem alkohola opravdan razlog za izvanredan otkaz radniku kad uz to postoje dodatne okolnosti koje tad predstavljaju osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje nastavak radnog odnosa više nije moguć.<sup>119</sup>

**Koncentracija alkohola u krvi radnika** je također bitna okolnost prilikom utvrđivanja dopuštenosti izvanrednog otkaza. Tako je u jednoj odluci VSRH stajališta da utvrđena alkoholiziranost od 1,2 promila predstavlja opasnost od nastanka štete i za poslodavca i radnike te može dovesti poremećaja u procesu rada.<sup>120</sup> U narednom slučaju utvrđena koncentracija alkohola u krvi od 0,72 promila kod radnika koji je obučavan za taj posao, a pod utjecajem alkohola je krivo prosudio udaljenost te oštetio zrakoplov, smatra se osnovanim razlogom za izvanredan otkaz.<sup>121</sup>

**Rad zaštitara**, čuvara u poslovnicu banke, **pod utjecajem alkohola** predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.<sup>122</sup> Radniku koji je zadužen za poslove u svezi sa sigurnošću

---

<sup>116</sup> VSRH, Rev 362/03-02 od 3.12. 2003., prema Pezo, I., op. cit., str. 96.

<sup>117</sup> VSRH, Revr 616/04-2 od 22.12.2004., ibidem, str. 97.

<sup>118</sup> VSRH, Rev 2873/99 od 26.4.2000., ibidem, str. 98.

<sup>119</sup> VSRH, Rev 255/01 od 29.5. 2001., ibidem., str. 98-99.

<sup>120</sup> VSRH, Revr 718/04-2 od 12.1. 2005., ibidem, str. 99.

<sup>121</sup> VSRH, Revr 308/04-2 od 4.8.2004., ibidem, str. 100-101.

<sup>122</sup> VSRH, Rev 2077/00 od 23.1.2001., ibidem, str. 100.

željezničkog prometa, ujedno kao izvršni radnik sudjeluje neposredno u odvijanju željezničkog prometa, na radnom mjestu je utvrđena koncentracija alkohola u krvi od 0,29 promila što u konkretnim okolnostima predstavlja tešku povredu radne obveze te povlači gubitak povjerenja u radnika od strane poslodavca zbog čega nastavak radnog odnosa nije moguć.<sup>123</sup>

Županijski sud u Osijeku utvrdio je nedopuštenim otkaz radniku koji je stigao na rad u alkoholiziranom stanju, ali ne obavlja opasnu djelatnost i nije ugrozio ni sebe ni druge radnike.<sup>124</sup>

**Pušenje** u prostorijama u kojima je ono zabranjeno radi prisustva zapaljivih ili eksplozivnih tvari, da ne bi došlo do požara, smatra se opasnim ponašanjem te je opravdan razlog za izvanredni otkaz, no sama činjenica da radnik puši u vrijeme kad nije pauza i u prostoriji koja nije tome namijenjena, ne predstavlja osobito tešku povredu radne obveze zbog koje bi izvanredan otkaz bio opravdan.<sup>125</sup> Neovlašteno **unošenje** paketića droge (**marihuane**) u prostorije poslodavca predstavlja osobito važnu činjenicu zbog koje je izvanredni otkaz opravdan.<sup>126</sup>

#### 2.2.3.16. *Gubitak posebnog dopuštenja ili licence za obavljanje određenih poslova*

Ovaj razlog smatra se opravdanim za izvanredni otkaz radniku ukoliko je dozvola (licenca) potrebna za obavljanje određene vrste posla, radi koje poslodavac s tim radnikom i zaključuje ugovor o radu, pa gubitak iste je **osobito važna činjenica** te kao takva predstavlja opravdan razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu zbog koje nastavak radnog odnosa nije više moguć. Primjer radnika referenta tehničkog pregleda i registracije vozila kojemu je rješenjem MUP-a oduzeta licenca na godinu dana.<sup>127</sup> Oduzimanje svjedodžbe o osposobljenosti za službu na brodu radniku predstavlja osobito važnu činjenicu zbog koje nastavak radnog odnosa više nije moguć te se izvanredan otkaz u ovom slučaju smatra dopuštenim.<sup>128</sup> S druge strane, ukoliko radnik ne stekne posebnu dozvolu (licencu) za obavljanje određenih poslova, koja je bila uvjet prilikom sklapanja ugovora o radu, razlog je koji opravdava izvanredni otkaz.<sup>129</sup>

<sup>123</sup> VSRH, Revr 136/2018 od 19.2.2019., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 316.

<sup>124</sup> ŽS u Osijeku Gž R 184/2020-2, prema IUS INFO, Izvanredni otkaz-pregled novije sudske prakse, Stojanović, Z., 17.4.2023., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-središtu/izvanredni-otkaz-pregled-novije-sudske-prakse-54687/>, (28.1.2025.)

<sup>125</sup> VSRH, Revr 463/03-2 od 29.4.2004., prema Pezo, I., op. cit., str. 101.

<sup>126</sup> VSRH, Revr 514/04-2 od 17.11.2004., ibidem.

<sup>127</sup> VSRH, Revr 125/02-2 od 10.3.2004., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 321.

<sup>128</sup> VSRH, Rev 115/01-2 od 16.6.2004., ibidem.

<sup>129</sup> ŽS u Koprivnici, Gž 112/03-2 od 6.2.2003., prema Pezo, I., op. cit., str. 106.

#### 2.2.3.17. *Učestalo činjenje lakših povreda radne obveze*

Stajalište Županijskog suda u Zagrebu je da "...učestalo kršenje radnih obveza u dužem i neprekinutom trajanju.." pri čemu radnik i nakon upozorenja poslodavca odbija promijeniti svoj stav prema radu i preuzetim radnim obvezama predstavlja osobito tešku povredu radne obveze koja opravdava izvanredni otkaz radniku.<sup>130</sup>

#### 2.2.3.18. *Povredu dužnosti čuvanja poslovne tajne*

Dužnost čuvanja poslovne tajne regulirana je primarno Zakonom o tajnosti podataka,<sup>131</sup> radnim i kaznenim zakonodavstvom te propisima o trgovačkim društvima. Iznošenje poslovne tajne, kao postupanje koje je protivno poslovnim interesima poslodavca, zapravo predstavlja nanošenje štete istom te dovodi do gubitka povjerenja u radnika. Opet valja uzeti u obzir i samu namjeru radnika pri iznošenju poslovne tajne poslodavca (postoji li namjera i kakva je ili se radi o nemaru). Iznošenje u javnost podataka o poslovnim suradnjama, o kalkulacijama troškova prometa, o financijskom poslovanju i financijskim pokazateljima od strane radnika koji su pravilnikom određeni poslovnom tajnom predstavlja poseban razlog za izvanredan otkaz.<sup>132</sup> Postupanje radnice koja je slala e mail poruku principalu poslodavcu o neoptimističnoj situaciji poslodavca na tržištu bez znanja i odobrenja poslodavca opravdan je razlog za izvanredan otkaz.<sup>133</sup>

#### 2.2.3.19. *Gubitak povjerenja u radnika*

Ako polazimo od činjenice da je **radnopravni odnos** ugovorom o radu zasnovan odnos između radnika i poslodavca u kojem svaka strana ima utvrđena prava i obveze, posve je jasno da je jedna od pretpostavki za egzistiranje tog odnosa, između ostalog, i **povjerenje** i **lojalnost**. Poslodavac bi trebao moći očekivati da će radnik štiti njegove interese i da neće postupati protivno tome. U skladu s time, **gubitak povjerenja** se kroz sudsku praksu kvalificira kao **osobito važna činjenica** nastupanjem koje radni odnos više nije moguć te kao takva može predstavljati opravdan razlog za izvanredni otkaz (kao npr. u slučajevima o kojima je ranije bilo više rečeno: kod poslovođe prodavaonice kod kojeg je utvrđen manjak od više desetaka tisuća kuna, u slučajevima

---

<sup>130</sup> ŽS u Zagrebu Gž 636/02 od 15.4.2003.; takvo stajalište i u odluci VSRH Revr 205/02 od 12.6.2002., ibidem, str. 107.; vidi i: VSRH, Revr 668/2014 od 19.5.2015.; VSRH, Revr 634/18 od 10.7.2018., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 289, 283.

<sup>131</sup> Zakon o tajnosti podataka (NN 79/07, 86/12)

<sup>132</sup> ŽS u Zagrebu, Gžr 176/03-2 od 11.11.2003., prema Pezo, I., op. cit., str. 107-108.

<sup>133</sup> VSRH, Revr 1600/15 od 21.3.2017., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 321.



krađe, radnik zaštitar koji je otuđio imovinu stranke koju čuva, zatim kod pokušaja otuđenja imovine poslodavca i dr).

U slučajevima radnikove krivotvorene svjedodžbe, sudovi su ocijenili gubitak povjerenja opravdanim razlogom za izvanredni otkaz.<sup>134</sup> Blagajnik koji stornira račune i uzima gotovinu poslodavca pri čemu je poslodavac opravdano izgubio povjerenje u njega, osnovan je razlog za izvanredni otkaz radniku.<sup>135</sup>

#### ***2.2.4. Razlozi koji nisu ocijenjeni opravdanima za izvanredni otkaz radniku kroz sudsku praksu***

**Organizacijske promjene kod poslodavca** kao što su privatizacija dijela poduzeća, zatvaranje dijela poduzeća, ukidanje nekog radnog mjesta (ili cijelog odjela) kroz praksu nisu ocijenjeni opravdanim razlogom za izvanredni otkaz već mogu predstavljati razlog za redoviti poslovno uvjetovani otkaz radniku. **Raspologanje radnika dionicama društva** svog **poslodavca** radi prodaje trećim osobama ili pohranjivanja dionica radi prodaje trećim osobama ne smatra se razlogom za izvanredni otkaz radniku. U više odluka VSRH<sup>136</sup> zauzeto je stajalište da takvo raspologanje radnika ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa i da prodaja dionica ne dira u radnopravni status radnika, dioničar je slobodan raspolagati sa svojim dionicama, a eventualne nepravilnosti mogu biti predmet spora između dioničara i društva. **Odbijanje potpisivanja novog ugovora o radu** kod drugog poslodavca, odbijanje potpisivanja aneksa ugovora ne predstavlja razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu. **Podnošenje kaznene prijave protiv radnika** samo po sebi ne predstavlja osobito važnu činjenicu zbog koje bi izvanredan otkaz ugovora o radu bio opravdan, bitno je utvrditi konkretne povrede radnih obveza.<sup>137</sup> **Propuštanje radnika da obavijesti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad** ocijenjeno je neopravdanim razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu radniku. Sa stajališta sudova taj razlog nema težinu osobito teške povrede iz radnog odnosa radi koje nastavak radnog odnosa više ne bi bio moguć.<sup>138</sup>

---

<sup>134</sup> VSRH, Revr 1663/15 od 18.1.2017.; ŽS u Osijeku Gžr 1309/2021-2, prema IUS INFO, Izvanredni otkaz-pregled novije sudske prakse, Stojanović, Z., 17.4.2023., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-središtu/izvanredni-otkaz-pregled-novije-sudske-prakse-54687/>, (28.1.2025.)

<sup>135</sup> ŽS u Karlovcu Gž R 13/2019-2 od 4.3.2020., ibidem.

<sup>136</sup> VSRH, Revr 367/03-2 od 22.4.2004.; Revr 369/03-2 od 18.3.2004.; Revr 569/03-2 od 4.5.2004., prema Pezo, I., op. cit., str. 113.

<sup>137</sup> VSRH, Revr 672/04 od 1.12.2004.; ŽS u Bjelovaru Gž 683/03-2 od 29.5.2003., ibidem, str. 114.

<sup>138</sup> VSRH, Revr 192/04-2 od 1.9.2004., ibidem.; VSRH Revr 255/18 od 27.2.2019., prema Petrišić, Ž., op. cit., str. 325.

### **2.2.5. Rok u kojem se može izvanredno otkazati ugovor o radu**

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se on temelji prema čl.116. st.2. ZR. Takav rok je **prekluzivan** što znači ako bi poslodavac otkazao radniku protekom tog roka, takav otkaz bio bi ništetan. Osim što je prekluzivan, taj rok je **i subjektivan** što znači da se odluka o otkazu donosi u roku tih 15 dana od dana saznanja za konkretnu činjenicu zbog koje se otkazuje. U slučaju više povreda radnih obveza, rok za izvanredni teče zasebno od saznanja za svaku pojedinu povredu,<sup>139</sup> no kod povrede koja se vrši u dužem i neprekinutom trajanju, rok za otkaz počinje teći nakon završetka takvog postupanja, odnosno, prekidom takvog stanja<sup>140</sup> (npr. u slučaju neopravdanog izostanka s posla u dužem periodu). Ono što je važno naglasiti jest da se u tih 15 dana od dana saznanja za osobito tešku povredu ili drugu osobito važnu činjenicu na kojoj se temelji odluka o izvanrednom otkazu ne uračunava i sama dostava otkaza.<sup>141</sup> Kad radnik sudjeluje u nezakonitom štrajku, rok počinje teći od dana tog saznanja, a ne odlukom suda da je štrajk nezakonit.<sup>142</sup>

### **3. ZAKONOM ODREĐENI NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ UGOVORA O RADU**

U čl.117. ZR propisano je da privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.<sup>143</sup> 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,<sup>144</sup> ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju

---

<sup>139</sup> VSRH, Rev 2935/00 od 9.5.2001., prema Frntić D.F., et al., op. cit., str. 780.

<sup>140</sup> VSRH, Rev 2061/99 od 13.6.2000., ibidem.; VSRH Revr 716/18 od 18.9.2019., ibidem, str. 787-788.; isto i: Petrišić, Ž., op. cit., str. 334.

<sup>141</sup> Babić Fras, K., Juršetić, A., Vidas, I.: Postupanje radnika kod otkaza ugovora o radu – poseban osvrt na izvanredno otkazivanje ugovora o radu od strane poslodavca i zaštita prava radnika, u: IusInfo, str 4, <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/postupanje-radnika-kod-otkaza-ugovora-o-radu-poseban-osvrt-na-izvanredno-otkazivanje-ugovora-o-radu-od-strane-poslodavca-i-zastita-prava-radnika>, (21.1.2025.)

<sup>142</sup> Vidi: Frntić, D.F., et al., op. cit., str.779.

<sup>143</sup> Ako je radnikova nenazočnost na poslu neopravdana, može biti opravdan razlog za izvanredni otkaz zbog teške povrede radne obveze

<sup>144</sup> Kaznena prijava protiv poslodavca za spolno uznemiravanje nije opravdan razlog za izvanredni otkaz; VSRH, Revr 162/13 od 26.2.2014., prema Frntić D.F., et al., op. cit., str. 789.

ili u **dobroj vjeri** podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti,<sup>145</sup> ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu (tzv. zviždači<sup>146</sup>).

#### 4. POSTUPAK PRIJE OTKAZIVANJA UGOVORA O RADU

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je obavezan sukladno čl. 119. st. 1. **ZR radnika pisano upozoriti** na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na **moгуćnost otkaza** u slučaju nastavka povrede te obveze, **osim** ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. U konkretnoj praksi znači da nije opravdano očekivati od poslodavca da radnika koji je već dva puta pravomoćno osuđen za krađu imovine poslodavca još jednom upozori na obvezu iz radnog odnosa i na mogućnost otkaza.<sup>147</sup>

U odluci VSRH Revr 614/08-2 od 28.1.2009. stajalište suda je da sama činjenica što poslodavac nije prethodno pisano upozorio radnika na kršenje obveze iz radnog odnosa, s obzirom na radnikovo višestruko odbijanje postupanja po nalogu poslodavca te na zanemarivanje njegovih interesa zbog čega nije opravdano ni očekivati od poslodavca da ga prethodno upozori, ne čini sam otkaz ugovora o radu nedopuštenim.<sup>148</sup> Otvorena je mogućnost poslodavcu da radniku otkáže ugovor o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem bez pisanog upozorenja te sudska praksa zauzima stajalište da je taj propust od strane poslodavca relevantan samo ako je utjecao na donošenje odluke o otkazu.<sup>149</sup> U slučaju da je poslodavac opomenuo radnika usmeno, a ne pismeno, **stajalište prakse** je da **usmeno upozorenje** dano radniku je relevantno samo ako ne bi došlo do donošenja odluke o otkazu da je poslodavac postupio u skladu sa propisanom odredbom.<sup>150</sup>

Poslodavac je prema čl. 119. st. 2. ZR dužan omogućiti radniku da iznese svoju **obranu**, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. To znači da je poslodavac ili od njega ovlaštena osoba dužna saslušati radnika i omogućiti mu da se izjasni o svim okolnostima prije donošenja odluke o otkazu zbog njegova skrivljenog ponašanja. Međutim, i ta je obveza poslodavca relativizirana dijelom odredbe „...osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini“, koja je predviđena za one slučajeve kad po

<sup>145</sup> Ovom odredbom ne pruža se zaštita radniku koji medijima, ili i medijima i izvršnoj vlasti, dostavlja podatke kojima narušava ugled poslodavca; VSRH Revr 495/07 od 22.8.2007., ibidem, str. 790.

<sup>146</sup> Slučaj Balenović, VSRH, Revr 215/04 od 24.5.2005.; granice zaštite zviždača određene odlukom Ustavnog suda RH U-III-3121/2005 od 18.1.2006., prema Potočnjak, Ž., Prestanak ugovora o radu, op. cit., str. 394.

<sup>147</sup> VSRH Revr 617/04 od 22.2.2005., ibidem, str. 393.

<sup>148</sup> VSRH, Revr 614/08-2 od 28.1.2009., prema Petrišić, Ž., op.cit., str. 343.

<sup>149</sup> VSRH, Revr 64/04 od 7.4.2004. prema Potočnjak, Ž., Prestanak ugovora o radu, op. cit., str. 393.

<sup>150</sup> VSRH Revr 28/05 od 2.2.2005., Ibidem.

općem mišljenju ne bi bilo ni razumno ni opravdano očekivati od poslodavca da sasluša radnikovu obranu (npr. radnik zatečen u kršenju radnih obveza<sup>151</sup> ili kad radnik na radu učini neku tešku povredu iz radnog odnosa koja ima veze s poslodavčevom obitelji ili samim poslodavcem). Poslodavac je dužan dokazivati postojanje i opravdanost razloga ukoliko radniku nije dao mogućnost da iznese svoju obranu. Ako nema prihvatljiv i opravdan razlog za propuštanje svoje propisane obveze, otkaz radniku je nezakonit.<sup>152</sup> Stajalište je VSRH u odluci 64/04 od 7. 4. 2004. da uskrata mogućnosti radniku iznošenja njegove obrane je relevantna samo ako bi, da je iznesena, opravdala radnikovo kršenje radne obveze (npr. radnikovo kašnjenje na posao) te odvratila poslodavca od donošenja odluke o otkazu.

Kod izvanrednog otkazivanja poslodavac nije dužan pisano upozoriti radnika na kršenje radne obveze, niti mu ukazati na mogućnost otkazivanja ugovora o radu, ali mu je u skladu sa čl.119. st. 2. ZR dužan omogućiti da iznese svoju **obranu** osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano to od poslodavca očekivati (npr. radnik zatečen u krađi, fizičkom sukobu i sl.).

## 5. OBLICI ZAŠTITE OD OTKAZA

Kao jedan od oblika zaštite od otkaza, prije donošenja odluke o otkazu po čl. 150. st.1. i st.3. t.2. ZR, **poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem**<sup>153</sup> o namjeravanoj odluci te mu mora dostaviti pravodobno potpune podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika, a po potrebi će održati i sastanak sa radničkim vijećem.<sup>154</sup> Radničko vijeće dužno je očitovati se **u roku od 8 dana** za slučaj redovitog otkazivanja, a ukoliko očitovanje nije dostavljeno poslodavcu u predviđenom roku, smatra se da se ne protivi namjeravanoj odluci poslodavca.

Za donošenje odluke o izvanrednom otkazu, radničko vijeće dužno je **u roku od 5 dana** dostaviti poslodavcu svoje očitovanje pri čemu neočitovanje u roku znači da nema primjedbi. Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora ili može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora

---

<sup>151</sup> VSRH, Revr 42/04, Ibidem.

<sup>152</sup> VSRH, Revr 79/03 od 21.10.2003., Ibidem.

<sup>153</sup> Prilikom donošenja odluke o otkazu zbog nezadovoljavanja na probnom radu, nema tu obvezu; čl.53. st. 9. ZR

<sup>154</sup> Ukoliko kod poslodavca radničko vijeće nije utemeljeno, a ni sindikat ne djeluje kod poslodavca, on nema tu obvezu prilikom donošenja odluke o otkazu, vidi: VSRH, Revr 2113/01 od 27.2.2002.

o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca. Ukoliko je protivljenje radničkog vijeća očito neutemeljeno, poslodavac može tražiti od suda da ga do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće. Odluka poslodavca o otkazu donesena bez propisanog savjetovanja s radničkim vijećem, povlači posljedicu ništetnosti otkaza.<sup>155</sup>

Pri donošenju odluke o otkazu **posebno zaštićenim skupinama radnika**<sup>156</sup> poslodavac ima **obvezu suodlučivanja s radničkim vijećem**.<sup>157</sup> Radničko vijeće ima rok od 8 dana da se izjasni. Ukoliko uskrati suglasnost, što mora pisano obrazložiti, poslodavac može u roku od petnaest dana, od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti, tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka. O tužbi poslodavca, sud prvog stupnja dužan je odlučiti u roku od 30 dana od dana podnošenja tužbe. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, njegove ovlasti sukladno čl. 153. st. 3. ZR preuzima sindikalni povjerenik. Kod otkaza sindikalnom povjereniku, koji je radnik kod poslodavca, poslodavac mora imati suglasnost sindikata sukladno čl. 188. ZR.<sup>158</sup>

ZR propisuje situacije kada je predviđena zabrana od otkaza, odnosno **apsolutna zaštita** od redovitog i izvanrednog otkaza:

1. trudnici, osobama koje koriste roditeljski, posvojiteljski, 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 za vrijeme korištenja tih prava i još 15 dana od prestanka korištenja tim pravima po čl. 34. st. 1. ZR.<sup>159</sup>

2. radniku koji je privremeno nesposoban za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme liječenja ili oporavka po čl. 38. ZR.

---

<sup>155</sup> Čl. 150. st. 12. ZR; VSRH, Revr 832/2016 od 24.10.2018., prema Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 1088.; VSRH, Revr 1801/2010-2 od 5.1.2011.; VSRH, Revr 1107/2010-2 od 11.11.2010.; VSRH, Rev 736/04 od 29.9.2004.

<sup>156</sup> Zaštićene skupine radnika po čl. 151. st. 1. t. 1.- 6. ZR su: član radničkog vijeća; kandidat za člana radničkog vijeća koji nije izabran (još 3 mj od konačnih rezultata izbora); radnik kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti; radnik osoba s invaliditetom; radnik s navršениh 60 godina ili više, osim radnik s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža; predstavnik radnika u organu poslodavca; radnik trudnica, roditelja i sl. iz čl. 34. st. 1. - za odluku o uvrštavanju u kolektivni višak

<sup>157</sup> Obveza suodlučivanja sa radničkim vijećem ne postoji kod otkaza zbog nezadovoljenja na probnom radu bez obzira na posebno zaštićene skupine radnika

<sup>158</sup> Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće otkazati ugovor o radu

<sup>159</sup> Iznimno je dopušten poslovno uvjetovani otkaz tijekom postupka likvidacije poslodavca, čl. 34. st. 4. ZR

Radniku koji obavlja dužnost i prava državljana u obrani sukladno čl. 224. st. 8. ZR ne može se redovito otkazati. Zbog sindikalnog članstva ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima, po čl. 186. st.2. ZR radniku se ne smije otkazati ugovor o radu.

## 6. OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA

Otkaz se po čl.120. ZR daje u **pisanom obliku**, mora biti **obrazložen** te dostavljen stranci kojoj se otkazuje. U obrazloženju se razlozi otkazivanja moraju konkretizirati i precizno opisati. Kad radnik redovito otkazuje poslodavcu, razlog otkaza ne mora navesti. Postupanje poslodavca protivno odredbi čl. 120. ZR predstavlja jedan od najtežih prekršaja poslodavca koji se sankcionira novčanom kaznom.<sup>160</sup> Poslodavac ne može valjano usmeno otkazati ugovor o radu.

## 7. OTKAZNI ROK KOD REDOVITOG OTKAZIVANJA

### 7.1. Trajanje otkaznog roka

Otkazni rok je razdoblje za koje se odgađaju učinci prestanka radnog odnosa. Propisano je čl. 122. ZR. Protekom otkaznog roka dolazi do prestanka radnog odnosa. Za vrijeme trajanja otkaznog roka sva prava i obveze radnika, kao i poslodavca, se nastavljaju i dalje izvršavaju. Tu dodatno napominjem da radnik za vrijeme otkaznog roka ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja, a ako poslodavac zahtjeva od radnika da prestane raditi prije isteka otkaznog roka, dužan mu je isplatiti naknadu plaće kao da je radio do isteka otkaznog roka sukladno čl. 122. st. 4. i 5. ZR.

Trajanje otkaznog roka ovisi o više faktora kao što su: **dužina neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca** (misli se na radni odnos kod istog poslodavca u što su uključene i sve eventualne promjene ugovora o radu između njih, a ne na ukupni radni staž), **o dobi radnika** (ako se otkazuje radniku koji ima 50/55 godina i kod istog je poslodavca neprekidno 20 godina), **o vrsti otkaza** (redoviti otkaz, otkaz zbog nezadovoljenja na probnom radu ili otkaz skrivljenim ponašanjem radnika ) i o **osobi koja otkazuje**, odnosno, kojoj se otkazuje.<sup>161</sup> Najmanje zakonom propisano trajanje otkaznog roka odnosi se na otkaz poslodavca radniku, a kad radnik otkazuje, zakonom određeni rok ujedno je i najduži.

---

<sup>160</sup> Čl. 229.st.1.t.47. ZR (novčana kazna za poslodavca pravnu osobu od 8090,00 – 13, 270, 00 eura)

<sup>161</sup> Pravni fakultet u Zagrebu, Katedra za radno i socijalno pravo; Potočnjak, Ž., Vukorepa, I., Bjelinski Radić, I. Prestanak radnog odnosa, ppt., str. 37.

U slučaju redovitog otkaza čl. 122. ZR propisani otkazni rok je **najmanje 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** za radnika u radnom odnosu kod istog poslodavca **neprekidno dvije godine, dva mjeseca** za radnika u radnom odnosu kod istog poslodavca **neprekidno pet godina, dva mjeseca i dva tjedna**, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo **neprekidno deset godina, a tri mjeseca** radniku koji je u radnom odnosu kod istog poslodavca **neprekidno dvadeset godina**. Otkazni rok radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice gore navedenih otkaznih rokova prema čl. 122. st. 3. ZR.

Prema čl. 12. st. 2. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom<sup>162</sup> najmanje trajanje otkaznog roka propisano ZR-om za osobu s invaliditetom, uvećava se za mjesec dana, osim ako je otkaz skrivila ta osoba.

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu moguće je odrediti duže otkazne rokove od propisanih zakonom, za obje strane radnog odnosa. Međutim, čl. 122. st. 6. ZR propisano je za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu može se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog zakonom (dopušteno samo u cilju pogodovanja radniku, slobode ugovaranja i primjene povoljnijeg prava za radnika, u skladu sa čl. 9. st.1. i st. 3. ZR). Kad radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.<sup>163</sup>

Zaključno, kad poslodavac otkazuje ugovor o radu nije dopušteno odrediti ili ugovoriti kraći otkazni rok od roka zakonom određenog. Ukoliko poslodavac povrijedi odredbe o otkaznom roku, ta činjenica ne utječe na valjanost samog otkaza, ali posljedično, ugovor o radu će prestati tek nakon isteka propisanog ili ugovorenog roka, što je praksom potvrđeno stajalište.<sup>164</sup>

---

<sup>162</sup> Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20)

<sup>163</sup> Odredba koja je unesena u ZR na zahtjev sindikata, čl.122. st.7. ZR.; zakon ne navodi koji bi to osobito važan razlog bio stoga je radnik dužan konkretizirati ga u otkazu

<sup>164</sup> VSRH, Rev 719/04 od 21.7.2004., prema Potočnjak, Ž. Prestanak ugovora o radu, u op. cit., str. 409.; ŽS u Varaždinu Gž 60/11-2 od 17.1.2011., prema Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 812.

Novinom, koja je uvedena ZID ZR- u iz 2022.g.,<sup>165</sup> je određeno da radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok po čl. 122. st.8. ZR. Vezano uz tu odredbu, valja napomenuti da je sama svrha otkaznog roka zapravo određena materijalna zaštita radnika za vrijeme kad traži novo zaposlenje, a radnik sa 65 godina i 15 godina mirovinskog staža ostvaruje pravo na starosnu mirovinu te je istim materijalno zaštićen u okviru sustava mirovinskog osiguranja.<sup>166</sup>

Prema mišljenju Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, što se tiče sporazuma o skraćanju otkaznog roka, u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu poslodavca radniku, on je moguć samo ako je sklopljen isključivo nakon uručenog otkaza o radu.<sup>167</sup> Zakonom nije propisano može li se radnik odreći prava na otkazni rok, no prema mišljenju uvaženih pravnih stručnjaka<sup>168</sup> radnik bi se mogao odreći tog prava **nakon** dobivanja otkaza s obzirom da je pravo na otkazni rok tad njegovo dospjelo pravo i radnik bi ga se mogao dobrovoljno odreći.

## 7.2. Tijek otkaznog roka

Tijek otkaznog roka reguliran je čl.121. ZR. Izmijenjen je ZID ZR – u iz 2022.g.<sup>169</sup> na način kako se računaju rokovi određeni Zakonom o obveznim odnosima<sup>170</sup> prema čl.300.st.1. Otkazni rok počinje teći **od dana dostave otkaza** ugovora o radu. To znači da otkazni rok počinje teći prvog slijedećeg dana od dana dostave otkaza. Iznimno od tog, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad, odnosno prvog slijedećeg dana nakon što je radniku zaključeno bolovanje.

Otkazni rok sukladno čl. 121. st. 3. t. 1. - 4. ZR **ne teče** za vrijeme zakonom propisanih okolnosti: trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i 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 rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada

---

<sup>165</sup> ZID ZR (151/22)

<sup>166</sup> MRMS, Otkaz ugovora o radu, Otkazni rok i otpremnina kod otkaza radniku s navršenih 65 godina i 15 godina mirovinskog staža, objavljeno 31/01/2023, <https://uznr.mrms.hr/otkazni-rok-i-otpremnina-kod-otkaza-radniku-s-navršenih-65-godina-i-15-godina-mirovinskog-staža/> (24.1.2025.)

<sup>167</sup> MRMS, Prestanak ugovora o radu (otkaz, otpremnina i dr.), Sporazum o skraćivanju otkaznog roka, 18/10/2019, <https://uznr.mrms.hr/sporazum-o-skraćivanju-otkaznog-roka/> (23.1.2025.)

<sup>168</sup> Frntić, D. F. et al., op. cit., str. 817.; Potočnjak, Ž. Prestanak ugovora o radu, op. cit., str. 407- 408.

<sup>169</sup> ZID ZR (151/22)

<sup>170</sup> Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21)



s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, a ni za vrijeme vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.<sup>171</sup> Radi se o slučajevima kad poslodavac ne može otkazati radniku jer je za vrijeme trajanja tih okolnosti **otkaz zabranjen** (zaštićena skupina radnika prema čl. 34. st.1. i čl. 38. ZR), odnosno **nedopušten** (vršenje dužnosti u obrani po čl.224. st. 8. ZR), što znači da je radnik mogao dobiti otkaz samo prije nastupa navedenih okolnosti, a tek kad nastupe okolnosti predviđene zakonom, otkazni rok ne teče. Prestankom tih okolnosti (npr. istek roditeljskog dopusta), otkazni rok nastavlja teći idućeg dana.

Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (neprofesionalni razlozi), otkazni rok ne teče, već dolazi do **prekida tijeka otkaznog roka** koji se nastavlja nakon zaključenog bolovanja. Iznimno, **otkazni rok teče** za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i radnika tom odlukom u otkaznom roku **oslobodio obveze rada**, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. To bi za poslodavca značilo da ne može naknadno osloboditi radnika njegove obveze na rad, ukoliko tijekom otkaznog roka prestane potreba za radnikov rad.<sup>172</sup> Posljednjim stavkom čl.121. ZR propisano je **ograničenje trajanja otkaznog roka** za slučaj **dugotrajnog bolovanja**. Naime, ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka. Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

## 8. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu prema čl. 123. ZR je slučaj kada poslodavac otkáže ugovor radniku i istodobno mu predloži sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima. O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti **u roku** koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana. Moguće je da u okolnostima gospodarske krize dođe do smanjene potrošnje na tržištu pa poslodavci pokušavaju organizirati poslovanje što zahtijeva provođenje određenih mjera. Kako je ugovor o radu dvostranoobvezni

---

<sup>171</sup> Iznimno po čl. 121.st.4.ZR otkazni rok teče tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

<sup>172</sup> Prema Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 806-807.

odnos, tako **poslodavac** (koji **ne želi otkazati radniku**) ne može bez radnikovog pristanka premjestiti ga na drugo radno mjesto. Ukoliko se sporazumno ne dogovore oko onog što je poslodavcu u tim okolnostima važno, poslodavac ima mogućnost otkaza radniku sa ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Taj institut se prvenstveno koristi kod redovitog poslovno uvjetovanog otkaza (npr. ukida se jedno radno mjesto pa se nudi drugo radniku), kod osobno uvjetovanog otkaza (npr. zbog smanjenja radne sposobnosti radniku se nudi drugo radno mjesto), no nije isključen ni kod otkaza zbog skrivljenog ponašanja radnika, a ni kod izvanrednog otkaza (ukoliko poslodavac procijeni da bez obzira na povredu radne obveze, radnik bi mogao raditi na nekom drugom poslu).<sup>173</sup> **Razlozi za otkaz** s ponudom izmijenjenog ugovora o radu moraju biti **opravdani**. Poslodavac mora dostaviti radniku otkaz **sa obrazloženjem** te uz njega **ponudu** izmijenjenog ugovora o radu. Ukoliko radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora. Radni odnos teče dalje. Ukoliko radnik ne prihvati ponudu ili se o njoj ne očituje do zadnjeg dana roka, nastupa otkaz pri čemu radnik ima pravo na otkazni rok i, ako su ispunjeni preduvjeti, pravo na otpremninu. Naravno, ima i mogućnost osporavati dopuštenost otkaza. Rok od 15 dana za zaštitu prava od poslodavca po čl.133. st.1. ZR teče od dana odbijanja ponude, odnosno, od dana isteka roka (ako se radnik nije očitovao ili ako se očitovao nakon isteka ostavljenog roka), odnosno od dana prihvaćanja ponude izmijenjenog ugovora. S obzirom da za otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu vrijedi sve što i za svaki drugi otkaz i pri ovom otkazu se poslodavac mora **savjetovati** sa radničkim vijećem, odnosno, tražiti njegovu **suglasnost** za zaštićene kategorije radnika (vidi poglavlje 5.). Naravno da je za radnike za koje vrijedi zabrana otkaza i taj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu zabranjen.

## 9. OTPREMNINA

Otpremnina je po čl. 126. st. 1. ZR **novčani iznos** koji, kao **sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu**, poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Pravo na otpremninu **ne ostvaruje**: radnik koji otkazuje, radnik kojemu poslodavac otkazuje zbog njegova skrivljenog ponašanja ili izvanredno zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, kao ni radnik koji u trenutku otkazivanja ima navršenih 65 godina i 15 godina mirovinskog

---

<sup>173</sup> Prema Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 823-824.

staža. Što znači da se otpremnina isplaćuje, uz ispunjenje zakonom propisanih pretpostavki, kod poslovno uvjetovanog otkaza, osobno uvjetovanog i izvanrednog otkaza kad se radi o osobito važnoj činjenici zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć (kad nije uzrokovana radnikovim ponašanjem). Pravo na otpremninu imaju i radnik kojem poslodavac otkazuje, nakon 2 godine neprekidnog rada pri njemu, ugovor sklopljen na određeno vrijeme. Po čl. 224. st. 6. ZR pravo na otpremninu ostvaruje i radnik vršitelj dužnosti u obrani ako ga poslodavac ne može vratiti na rad nakon završetka vojne obveze ili služenja u pričuvu. U slučaju stečaja poslodavca radnik koji dobije poslovno uvjetovani otkaz ima pravo na otpremninu, no u praksi je teško dobiti njenu isplatu.

**Iznos otpremnine** određuje se sukladno čl. 126. st. 3 i st. 4. ZR s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se odrediti u iznosu manjem 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 moguće je kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu odrediti i više, ali za slučaj da nije tako određen, iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Otpremnina u slučaju profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku se isplaćuje u dvostrukom iznosu osim ako je neopravdano odbio ponudu poslodavca da radi na drugim, njemu odgovarajućim poslovima po čl. 42. ZR. Iako zakonom nije propisan trenutak dospijeca obveze poslodavca na isplatu otpremnine, sudovi su zauzeli stajalište da otpremnina dospijeva danom prestanka radnog odnosa.<sup>174</sup>

## 10. SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa može sukladno čl. 133. ZR tražiti radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa.<sup>175</sup> Radnik se može **u roku od petnaest dana od dostave** odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno **od saznanja** za povredu prava, **obratiti poslodavcu** i zahtijevati ostvarenje toga prava, što je ujedno i procesna pretpostavka za eventualno kasniju dopuštenost tužbe. Poslodavac ima rok od 15 dana u kojem može, ali i ne mora, odlučiti o zahtjevu radnika. Radnik **dalje** ima mogućnost **u roku od 15 dana** (od proteka roka u kojem je poslodavac mogao odlučiti o zahtjevu radnika) zahtijevati **zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom**. Rokovi za zaštitu radnikovih prava su **prekluzivni** i na njih sud pazi po

<sup>174</sup> Vidi npr.: ŽS u Varaždinu, Gž 4665/13-2., prema Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 852.

<sup>175</sup> Npr. ukoliko poslodavac usmeno priopći radniku odluku o otkazu, a ne pismeno

službenoj dužnosti. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može biti predviđen i postupak mirnog rješavanja spora. Tad rok od 15 dana za podnošenje tužbe nadležnom sudu teče od dana okončanja tog postupka. Iznimno, radnik koji traži naknadu štete ili drugo novčano potraživanje (plaća, naknada plaće) ne mora podnositi poslodavcu zahtjev za zaštitu povrijeđenih prava.

Poslodavac nije obavezan dati radniku uputu (npr. u odluci o otkazu ugovora o radu) o tome koja su njegova zakonska prava i mogućnosti.<sup>176</sup> Sukladno čl. 135. st. 3. ZR 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 ako je on izvanredno otkazao ugovor o radu. Prema čl. 124. ZR ukoliko sud utvrdi da je otkaz poslodavca nedopušten, radnik ima pravo povratka na posao i naknadu plaće koju nije primao za vrijeme prekida rada. Naknadu plaće i naknadu štete zbog nezakonitog otkaza radnik može zahtijevati i u samostalnom postupku ukoliko ju propusti zahtijevati u tužbenom zahtjevu za utvrđenje nedopuštenosti otkaza ugovora o radu. Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca radniku nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo dalje nastaviti radni odnos, prema čl. 125. st. 1. ZR ima pravo zahtijevati **sudski raskid ugovora u radu** u kojem će slučaju sud odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi **naknadu štete** radniku (po slobodnoj ocjeni, uzimajući u obzir i obveze uzdržavanja koje terete radnika i trajanje radnog odnosa i radnikovu dob) u visini od najmanje 3, a najviše 8 propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća.

Kad je utvrđena nedopuštenost otkaza, zahtjev za sudski raskid ugovora o radu može podnijeti i poslodavac, ukoliko nastavak radnog odnosa nije moguć (pri čemu on mora dokazati okolnosti koje upućuju na to, uz uvažavanje interesa objiju ugovornih strana po čl. 125. st. 2. ZR). Zahtjev mogu podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred prvostupanjskim sudom nadležnim za radne sporove. Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za 5 godina.<sup>177</sup>

Na kraju bih istaknula odredbu čl. 133. st. 7. ZR kojom se radnika **štiti** od stavljanja u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje njegovih propisanih ili ugovorenih prava, odnosno, zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu tih prava.

---

<sup>176</sup> Frntić, D.F., et al., op. cit., str. 907.

<sup>177</sup> Čl. 139. ZR

## 11. ZAKLJUČAK

Otkaz je jedan od najsloženijih načina prestanka ugovora o radu. Njegovim pomnijim razmatranjem zaključujem da hrvatsko radno zakonodavstvo svojim odredbama pruža široku zaštitu radniku prilikom otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca kroz lepezu više vrsta otkaza, kroz zabranu otkazivanja posebno zaštićenim kategorijama radnika, te kroz postupak savjetovanja i suodlučivanja s radničkim vijećem. Istaknuti pravni teoretičari ističu da je otkaz krajnje sredstvo na koji poslodavac ima pravo kad ni na jedan drugi način nije moguće riješiti nastale probleme u radnom odnosu.

Pri donošenju odluke o otkazivanju ugovora o radu, poslodavac je dužan razborito i objektivno uzeti u obzir ukupnost okolnosti u kojima otkazuje, kao i interese objiju strana, posebno vodeći računa o radniku kao slabijoj strani u radnom odnosu.

Kod poslovno uvjetovanog otkaza uzimaju se u obzir i socijalni kriteriji. Poslodavac ima autonomno pravo odlučiti kojem će kriteriju dati prednost prilikom donošenja odluke o otkazu ukoliko se gospodarske, organizacijske ili tehničke prilike u njegovom poslovanju izmijene. Treba uzeti u obzir činjenicu da je otkazivanje često determinirano stanjem na tržištu, kao i potrebom za određenim profilom radnika. Sam razlog za otkaz ugovora o radu mora objektivno postojati u vrijeme otkazivanja. Kod osobno uvjetovanog otkaza, i poslodavci i sudovi kroz sudsku praksu nailaze na problem pri samoj procjeni radnikove (ne)sposobnosti, je li ona kao takva dio osobnosti, objektivne nemogućnosti ili pak radnikove nevoljkosti i nedovoljne ambicije. U slučaju dvojbe otkazati li radniku redovito zbog njegova skrivljenog ponašanja i kršenja radne obveze ili izvanredno zbog teške povrede radne obveze, poslodavac bi trebao odabrati onu vrstu otkaza koja je povoljnija za radnika. Gubitak povjerenja, kao osobito važna činjenica prilikom izvanrednog otkazivanja zbog kojeg nastavak radnog odnosa više nije moguć, kroz praksu u brojnim slučajevima dobiva na težini. ZR je taj koji nudi mogućnost sudske zaštite u slučaju povrede radnikovih prava. Bitno je dobro poznavanje radnopravnih odredbi od strane i radnika i poslodavca.

Na kraju, treba zaključiti, da je otkaz ugovora o radu jedno je od najosjetljivijih i najznačajnijih područja radnog prava kojeg prati i definira vrlo dinamična sudska praksa koja objektivnom prosudbom i štiti i provodi kontrolu zakonitosti razloga za otkaz i propisanog postupka otkazivanja.

## **LITERATURA**

### Pravni izvori

1. Stečajni zakon, NN 71/15, 104/17, 36/22, 27/24
2. Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23
3. Zakon o obveznim odnosima, NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22, 155/23
4. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, NN 80/13, 137/13, 98/19, 33/23
5. Zakon o zaštiti na radu, NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18
6. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, NN 157/13, 152/14, 39/18, 32/20

### Knjige i članci

1. Frntić, D. F.; Gović Penić, I.; Hanzalek, D.; Milković, D.; Novaković, N.; Rožman, K.; Zovko, V., Detaljni komentar Zakona o radu – 2023. godina, Zagreb, Rosip d.o.o., 2023.
2. Mišić, B. Osobno uvjetovani otkaz s motrišta sudske prakse, u: Miličić, I. (ur.) Pravo i porezi, br. 1/25, Zagreb, 2025., web izdanje: <https://www.rrif.hr/clanak-23665/>, str. 50-54
3. Petrišić, Ž., Zakon o radu - pregled sudske prakse, Zagreb, Rosip d.o.o., 2020.
4. Pezo, I., Razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu - Analiza sudske prakse, Zagreb, Rosip d.o.o. 2005.
5. Pezo, I., Razlozi za otkaz ugovora o radu kroz sudsku praksu, Zagreb, Rosip d.o.o. 2006.
6. Potočnjak, Ž., Prestanak ugovora o radu, u: Potočnjak, Ž. (ur.) Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Zagreb, Organizator, 2007., str. 375-494
8. Potočnjak, Ž. Vukorepa I., Kričička promišljanja o novom Zakonu o radu, u: Momčinović, H. (ur.) Hrvatska pravna revija: časopis za promicanje pravne teorije i prakse, Zagreb, Inženjerski biro d.d., 2010., str. 1-27
9. Tolić, I., Bolovanje kao razlog za otkaz ugovora o radu u: Hrvatska gospodarska revija, Zagreb, 1998. str. 865-869

### Sudska praksa

1. Frntić, D. F., et al., Detaljni komentar Zakona o radu – 2023. godina, Zagreb, Rosip d.o.o., 2023.:

VSRH, Rev 1035/20 od 16.11.2021., VSRH Revr 1736/10 od 12.1.2011., VSRH Revr 196/18 od 15.1.2019., VSRH, Revr 768/2018 od 11.9.2019., VSRH, Revr 1530/19 od 26.10.2021., VSRH, Revr 36/07 od 7.2.2007., VSRH, Rev 2935/00 od 9.5.2001., VSRH, Revr 716/18 od 18.9.2019., VSRH, Revr 832/2016 od 24.10.2018., VSRH, Revr 162/13 od 26.2.2014., ŽS u Varaždinu Gž 60/11-2 od 17.1.2011., ŽS u Varaždinu Gž 4665/13-2.

2. Petrišić, Ž., Zakon o radu - pregled sudske prakse, Zagreb, Rosip d.o.o., 2020.:

VSRH: VSRH, Revr 455/07-2 od 25.9.2007., VSRH, Revr 383/2014-2 od 21.10.2014., VSRH, Revr 480/18 od 10.9.2019., VSRH, Revr 373/18 od 8.1.2019., VSRH, Revr 1398/16 od 9.1.2018., VSRH, Revr 771/2018 od 25.4.2019., VSRH, Revr 346/2018 od 30.5.2019., VSRH, Revr 429/18 od 8.1.2019., VSRH, Revr 398/09 od 6.10.2009., VSRH, Revr 350/08 od 15.7.2008., VSRH, Revr 280/2013 od 30.9.2014., VSRH Revr 228/2014 od 11.11.2014., VSRH Revr 1472/2014-2 od 5.5.2015., VSRH, Revr 251/07 od 13.6.2007., VSRH, Revr 1699/10 od 21.12.2011., VSRH, Revr 255/18 od 27.2.2019., VSRH, Revr 726/2009 od 14.7.2010., VSRH, Revr 526/2013 od 29.10.2014., VSRH, Revr 1562/11 od 7.11.2012., VSRH, Revr 136/2018 od 19.2.2019., VSRH, Revr 634/18 od 10.7.2018., VSRH, Revr 1600/15 od 21.3.2017.

USRH: U-III-224/2003 od 12.1.2006., U-III-1453/16 od 14.8.2017.

3. Pezo, I., Razlozi za otkaz ugovora o radu kroz sudsku praksu, Zagreb, Rosip d.o.o. 2006.:

VSRH, Revr 226/03 od 11.2.2002., VSRH, Revr 414/03-2 od 28.1.2004., VSRH, Revr 357/04 od 24.2.2005., VSRH, Revr 407/05-2 od 11.1.2006., VSRH, Revr 712/04-2 od 13.4.2005., VSRH, Revr 69/03-2 od 4.12.2003., VSRH, Revr 655/04-2 od 11.1.2005., VSRH, Revr 134/04-2 od 21.4.2004., VSRH, Revr 215/04-2 od 24.5.2005., VSRH, Revr 562/03-2 od 19.5.2004., VSRH, Revr 123/98 od 24.2.1998., VSRH, Revr 38/04-2 od 14.4.2004., VSRH, Revr 171/04-2 od 2.6.2004., VSRH, Revr 118/03-2 od 19.11.2003., VSRH, Revr 770/02 od 22.1.2003., VSRH, Revr 192/04-2 od 1.9.2004., VSRH, Revr 244/03-2 od 24.11.2004., VSRH, Revr 2873/99 od 26.4.2000., VSRH, Revr 255/01 od 29.5.2001., VSRH, Revr 308/04-2 od 4.8.2004., VSRH, Revr 514/04-2 od 17.11.2004., VSRH, Revr 205/02 od 12.6.2002., VSRH, Revr 569/03-2 od 4.5.2004., VSRH, Revr 672/04 od 1.12.2004., VSRH, Revr 192/04 od 1.9.2004.

4. Potočnjak, Ž., Prestanak ugovora o radu, u: Potočnjak, Ž. (ur.) Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Zagreb, Organizator, 2007., str. 375-494:  
VSRH, Revr 282/05 od 11.5.2005., VSRH, Revr 3048/99 od 9.11.2000., VSRH, Revr 117/03 od 23.4.2003., VSRH, Revr 617/04 od 22.2.2005., VSRH, Revr 79/03 od 21.10.2003., VSRH, Revr 215/04 od 24.5.2005., VSRH, Revr 719/04 od 21.7.2004.  
USRH: U-III-3121/2005 od 18.1.2006.

#### Internetski izvori

- IUS-INFO, Stručni članci, Postupanje radnika kod otkaza ugovora o radu – poseban osvrt na izvanredno otkazivanje ugovora o radu od strane poslodavca i zaštita prava radnika, Babić Fras, K., Juršetić, A., Vidas, I., 1.7.2020., <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/postupanje-radnika-kod-otkaza-ugovora-o-radu-poseban-osvrt-na-izvanredno-otkazivanje-ugovora-o-radu-od-strane-poslodavca-i-zastita-prava-radnika/>, pristupljeno 21.1.2025.
- IUS-INFO, U središtu, Izvanredni otkaz – pregled novije sudske prakse, Stojanović, Z., 17.4.2023., <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/izvanredni-otkaz-pregled-novije-sudske-prakse-54687/>, pristupljeno 28.1.2025.
- Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, Prestanak ugovora o radu (otkaz, otpremnina i dr.), Sporazum o skraćivanju otkaznog roka, objavljeno 18.10.2019., <https://uznr.mrms.hr/sporazum-o-skracivanju-otkaznog-roka/>, pristupljeno 23.1.2025.
- Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, Otkaz ugovora o radu, Otkazni rok i otpremnina kod otkaza radniku s navršениh 65 godina i 15 godina mirovinskog staža, objavljeno 31.1.2023., <https://uznr.mrms.hr/otkazni-rok-i-otpremnina-kod-otkaza-radniku-s-navrsenih-65-godina-i-15-godina-mirovinskog-staza/>, pristupljeno 24.1.2025.
- Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, Prestanak ugovora o radu (otkaz, otpremnina i dr.), Izvanredni otkaz (neisplata plaće), objavljeno 9.1.2023., <https://uznr.mrms.hr/izvanredni-otkaz-neisplata-place/>, pristupljeno 24.1.2025.



- Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, Otkaz ugovora o radu, Dospjelost plaće u odnosu na mogućnost izvanrednog otkaza ugovora od strane radnika, objavljeno 31.1.2023., <https://uznr.mrms.hr/dospjelost-place-u-odnosu-na-mogucnost-izvanrednog-otkaza-ugovora-od-strane-radnika/>, pristupljeno 24.1.2025.