

dr. sc. Damir Juras¹
 mr. sc. Ivana Erceg Ćurić²

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU S OSVRTOM NA SUDSKU PRAKSU

Stručni rad / professional paper
 UDK 349.22.096

U ovom radu, uz navođenje stajališta pravne teorije i sudske prakse, daje se prikaz i analiza pravnih normi kojima se reguliraju postupak i uvjeti za izvanredno otkazivanje ugovora o radu te pravna zaštita protiv takvog prestanka radnog odnosa. Uvodno autori opisuju regulativu o zasnivanju i prestanku radnog odnosa. Središnji dio rada sadrži detaljan osvrt na opravdane razloge i rok u kojem se može izvanredno otkazati ugovor o radu, obvezujući postupak prije otkazivanja, formu i sadržaj takvog otkaza te pravnu zaštitu pred poslodavcem i sudom. Zaključak je autora da se radi o nužnom institutu radnog prava, a posebno se ukazuje na značaj praćenja i primjenu sudske prakse kod odlučivanja o razlozima čije postojanje se kumulativno traži za zakonito davanje izvanrednog otkaza ugovora o radu.

Ključne riječi: izvanredni otkaz, povreda radne obveze, prestanak radnog odnosa, ugovor o radu.

1. Uvod

Radni odnos, koji se zasniva ugovorom o radu, može prestati samo na zakonom propisani način.³ Otkaz, kao način prestanka radnog odnosa, može biti redoviti i izvanredan.⁴ Uvažavajući poslovni interes poslodavca i radnikov interes, zakonodavac je predvidio mogućnost (izvanrednog) otkazivanja ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka, kada nastupe određene okolnosti zbog kojih ugovor o radu što su ga sklopili radnik i poslodavac više ne bi trebao egzistirati.⁵

¹ Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske, Split

² Općinski sud u Splitu, Split

³ Čl. 10. st. 1. i čl. 112. Zakona o radu (u daljnjem tekstu: ZR), Narodne novine (u daljnjem tekstu: NN) 93/14, 121/17, 5.2. (...). pod pravom na rad i slobodu rada podrazumijeva se i pravo pojedinca da mu radni odnos ne prestane na način suprotan od onog utvrđenog mjerodavnim zakonom.", Ustavni sud Republike Hrvatske, U-III-3573-2013 od 15. 2. 2018., www.usud.hr (pristup 11. 04. 2018.); Pravo na rad i slobodu rada zajamčeno je čl. 54. Ustava Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14.

⁴ Čl. 115. i 116. ZR-a.

⁵ Kaladić, I. (2007.), Je li u svakom slučaju nedozvoljeni ulazak u službenu prostoriju razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu?, *Hrvatska pravna revija*, god. 7., br. 5/2007, str. 37.

ZR je opći propis radnog prava, pa se primjenjuje na sve zaposlene, osim ako sva ili pojedina pitanja za neke kategorije zaposlenika nisu uređena posebnim propisima.⁶ Supsidijarno se na pitanja prestanka radnog odnosa primjenjuju opći propisi obveznog prava⁷ (Zakon o obveznim odnosima).⁸

U ovom radu daje se opis i analiza pravne regulative koja regulira uvjete i postupak davanja izvanrednog otkaza ugovora o radu te pravnu zaštitu protiv navedene odluke. Posebna pozornost posvećena je sudskoj praksi, a koja daje odgovore na brojna praktična pitanja, posebice u vezi sa opravdanim razlozima za izvanredno otkazivanje ugovora o radu.

2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Ova vrsta otkaza ugovora o radu određuje se kao izvanredna stoga što: se isključuju propisani ili ugovoreni otkazni rokovi; se može dati u točno određenom roku od saznanja o temelju takvog otkaza; se mogu na ovaj način otkazati i ugovor o radu na određeno vrijeme i ugovor o radu na neodređeno vrijeme; je moguće je zahtijevati naknadu štete od strane ugovora o radu kojoj se dokaže krivnja za otkaz.⁹ Radnik koji je dobio otkaz zbog osobito teške povrede radne obveze nema niti pravo na otpremninu.¹⁰

Zakonodavac je zaštitio određene kategorije radnika, pa poslodavac ne može izvanredno otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, a izvanredni otkaz ne može se dati ni radniku 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.¹¹ Izvanredno se može otkazati ugovor o radu ako je privremena nesposobnost za rad određena iz drugih razloga.

3. Razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu

Poslodavac i radnik imaju opravdan razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu, bez obveze poštivanja otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.¹²

Zakonodavac traži ispunjenje kumulativnih uvjeta: da je došlo do osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili nastanka druge osobito važne činjenice i da uslijed toga nastavak radnog odnosa više nije moguć odnosno nije prihvatljiv za stranku koja ga otkazuje.

⁶ Čl. 1. ZR-a

⁷ Čl. 8. st. 4. ZR-a

⁸ Zakon o obveznim odnosima (u daljnjem tekstu: ZOO), NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18.

⁹ Zlatović D. (2013.) *Novo hrvatsko radno pravo*, Libertin naklada, Rijeka, str. 332.

¹⁰ Čl. 126. ZR-a.

¹¹ Čl. 34. i 38. ZR-a.

¹² Čl. 116. st. 1.

Razlozi za izvanredni otkaz najčešće su vezani za teške povrede radne obveze. Ne postoji obveza poslodavca da unaprijed propiše povrede iz radnog odnosa koje se smatraju osobito teškim povredama iz radnog odnosa za koje je moguće dati izvanredni otkaz ugovora o radu. Poslodavac to može učiniti pravilnikom o radu ili se to može učiniti i pri sklapanju kolektivnog ugovora, ali i tada je riječ samo o povredama koje su primjerice nabrojane, što znači da ta lista nije zatvorena (taksativna)¹³ odnosno sud o postojanju opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu odlučuje zavisno od konkretnog slučaja.¹⁴

U praksi, slijedeće povrede radne obveze od strane radnika mogu biti razlog za izvanredni otkaz:

- odbijanje izvršenja ugovorenog rada. Poslodavac ima opravdano očekivanje da će rad izvršavati upravo onaj radnik s kojim je sklopio ugovor o radu,¹⁵ jer ga je i zaposlio da, zbog njegovih kvalifikacija, obavlja upravo posao za koji je sklopljen ugovor o radu. Nadalje, osobno obavljanje preuzetog posla je temeljna zadaća radnika.¹⁶
- Neopravdani izostanak s posla¹⁷ ili kašnjenje odnosno raniji izlasci s posla.¹⁸ Ova povreda izaziva poremećaj u procesu rada odnosno onemogućava poslodavca u izvršenju poslovnih planova i zadaća.
- Konzumiranje opojne droge ili alkohola na radnom mjestu. Radnik ne smije za vrijeme rada biti pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava jer time ugrožava sebe, druge radnike i izvršenje poslovnih zadaća.¹⁹ Radi navedenog zakonodavac je propisao postupak provjere ovisnosti na radnom mjestu,²⁰ a prilikom provedbe testiranja, primjerice na alkohol, važno je, pored rezultata mjerenja i osoba koje su bile prisutne alkotestiranju, zapisnički konstatirati i napomene koje se odnose na postupak alkotestiranja npr. da je radnik bio agresivan, da radi sa opasnim sredstvom za rad i sl.²¹
- Neistinito prikazivanje troškova na štetu poslodavca.
- Sastavljanje i uporaba neistinitih izvješća o poslovanju.

¹³ Crnić I. (2013.), *Otkaz ugovora o radu*, Organizator, Zagreb, str. 65.

¹⁴ Čupurdija M. (2016.), Otkaz ugovora o radu – o nekim teorijskim i praktičnim dvojabama, *Radno pravo*, br. 10/2016, str. 17.

¹⁵ Bijelić A. (2017.), Opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu – analiza sudske prakse, *Hrvatska pravna revija*, god. 17., br. 3/2017, str. 14.

¹⁶ Čl. 7. st. 1. ZR-a

¹⁷ „(...) uzevši u obzir činjenicu da je poslodavac s radnikom zainteresiran zasnivati ugovorni odnos upravo zbog izvršenja obveza koje je radnik ugovorom preuzeo, neopravdan izostanak s posla pet dana, a kako to cijene i nižestupanjski sudovi, predstavlja relevantan razlog zbog koje se može izvanredno otkazati ugovor o radu.“, VSH, Revr 320/12-2 od 4.6.2014., www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 12.4.2018.).

¹⁸ „(...) tužitelj bio voditelj sale, da je učestalo kasnio na posao i ranije odlazio s posla i to u vrijeme trajanja turističke sezone. Sve to dovelo je do gubitka povjerenja između radnika i poslodavca, koje je osobito važno u radnom procesu pa su pravilno nižestupanjski sudovi ocijenili da je dopušten izvanredni otkaz (...).“, VSH, Revr 1968/09-2 od 3.03.2010., www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 12.04.2018.).

¹⁹ U revizijskom postupku potvrđena je odluka poslodavca o izvanrednom otkazu o radu tužitelju koji je „6. lipnja 2011. zatečen sa koncentracijom alkohola u krvi od 0,59 g/kg u krvi, a koje alkotestiranje je izvršeno povodom prometne nezgode u kojoj je isti upravljao autobusom tuženika.“, VSH, Revr621/13-2 od 26.08.2014., www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 12.04.2018.).

²⁰ Čl. 58. st. 1. i čl. 59. st. 1.-2. Zakona za štiti na radu, NN 71/14, 118/14, 151/14

²¹ Bulka Z. (2006.), Alkoholiziranost radnika kao razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, *Hrvatska pravna revija*, god. 6., br. 5/2006., str. 65.

- Povreda zakonske zabrane natjecanja.²²
- Obavljanje privatne aktivnosti sredstvima poslodavca unutar ili izvan radnog vremena.
- Obavljanje poslova tijekom bolovanja kojima se otežava ozdravljenje. Privremena nesposobnost za rad ne može biti razlog za izvanredni otkaz, već je to ponašanje protivno razlozima radi kojih je određeno, čime se posljedično poslodavcu otežava izvršenje poslovnih zadaća i nameću mu se dodatni troškovi (angažiranje drugih radnika, određivanje prekovremenog rada).²³ Radi sprječavanja zlouporabe privremene nesposobnosti za rad zakonodavac je propisao i način kontrole ovog oblika izostanka s posla.²⁴
- Sudjelovanje u nezakonitom štrajku.
- Verbalni ili fizički napad na poslodavca ili poslovođu.²⁵
- Odavanje poslovne tajne, neovisno o tome da li je počinjeno namjerno ili iz nepažnje.²⁶
- Neovlašteno iznošenje dokumentacije poslodavca izvan radnih prostorija.
- Ostavljanje imovine poslodavca bez nadzora.
- Neispunjenje predviđene norme krivnjom radnika.
- Počinjenje znatne štete.
- Odbijanje prekovremenog rada. Kod ove povrede bitno je da budu ispunjeni zakonski uvjeti za prekovremeni rad.
- Napad na čast i ugled poslodavca.
- Pronevjera novčanih sredstava poslodavca, neovisno o iznosu.
- Sukob radnika s drugim radnicima. Poslodavac opravdano nije dužan zadržati u radnom odnosu radnika koji je konfliktan pa time izaziva negativnu atmosferu na rada odnosno onemogućava normalno odvijanje radnog procesa. Čak i kada radnik opravdano sumnja da mu je drugi radnik ili poslodavac uskratio neko pravo (npr. obustavio isplatu dijela plaće), to mu ne daje za pravo da prijeti drugim radnicima jer radnik zaštitu svojih prava treba ostvarivati samo na pravno dopušten i uređen način.²⁷

Oslobađajuća presuda u kaznenom postupku, povodom istog životnog događaja, ne vezuje sud u ocjeni postupanja radnika sa stajališta počinjene teže povrede radne obveze kao razloga za izvanredni otkaz. Ovo iz razloga jer je opseg kaznenopravne odgovornosti uži od građanskopravne i to naročito one koja predstavlja pretpostavke za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu.²⁸

²² Zlatović D. (2006.), *Zabranjena natjecanja radnika s poslodavcem*, *Odvjetnik*, god. 89., br. 3-4/2006, str. 37.

²³ Bego T. (2016.), *Izvanredni otkaz ugovora o radu u praksi*, *Radno pravo*, br. 2/2016, str. 12.

²⁴ Pravilnik o kontroli privremene nesposobnosti za rad, NN 130/2013

²⁵ U revizijskom postupku potvrđena je zakonitost izvanrednog otkaza ugovora o radu danom tužitelju, koji se dana „6. listopada 2010. , nakon što ga je rukovoditelj upozorio da treba pravilno i zakonito ispunjavati obrasce za povrat euro paleta, koje dan prije nije ispunio, verbalno sukobio s voditeljem skladišta i povišenim tonom psovao, upotrijebivši izrazito grube i vulgarne riječi pred ostalim prisutnim radnicima u skladištu.“, Vrhovni sud Republike Hrvatske (u daljnjem tekstu: VSH), Revr556/14-2 od 19.05.2015., www.sudsapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 12.4.2018.).

²⁶ Zlatović D. (2016.), *Odavanje i neovlašteno otkrivanje poslovne tajne kao razlog za izvanredni otkaz*, *Financije, pravo i porezi*, br. 10/16, str. 150.

²⁷ Kaladić, I. (2009.), *Je li prijetnja drugim radnicima i pokušaj nasilnog ulaska u službenu prostoriju predsjednika uprave razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu*, *Hrvatska pravna revija*, god. 9., br. 11/2009, str. 31.

²⁸ Gović, I.; Marinković Drača, D; Milković, D (2010.), *Zakon o radu*, TEB, Zagreb, str. 342.

O odvojenosti radne (disciplinske) i kaznene odgovornosti, jasno se očitovao i Europski sud za ljudska prava: „55. Glede utvrđenja u kaznenom postupku protiv podnositelja zahtjeva, Sud primjećuje da se od tih optužbi protiv

Osobito važne činjenice, koje ne moraju predstavljati propust ili radnju radnika iz njegovog djelokruga rada, vezane su za djelatnost poslodavca, radni proces, samu osobu i osobnost radnika i poslodavca. To su primjerice:

- nemogućnost izvršavanja radne obveze na radnom mjestu vozača zbog izrečene zaštitne mjere oduzimanja vozačke dozvole;²⁹
- gubitak licence za zaštitara uslijed čega radnik ne može obavljati zaštitarske poslove;³⁰
- uporaba krivotvorene svjedodžbe;
- skrivanje podataka o zdravstvenom stanju radnika ako su oni bitni za obavljanje posla;
- određivanje istražnog zatvora.³¹ Radnik kojemu je određen istražni zatvor nije neopravdano izostao s radnog mjesta, međutim njegovo izbivanje u dužem trajanju onemogućava njegovo obavljanje poslova, čime se ometa proces rada, a poslodavcu nameću nepredviđene, ponekad teško rješive, obveze i dodatni troškovi³² (angažiranje drugog radnika, određivanje prekovremenog rada, isplata stimulacije, hitno obučavanje drugog radnika);³³
- upućivanje radnika na izdržavanje kazne zatvora;³⁴
- iznošenje u medijima neistina o poslodavcu.

podnositelja zahtjeva odustalo jer je državno odvjetništvo smatralo da ponašanje podnositelja zahtjeva u spornoj prilici nije predstavljalo kazneno djelo za koje se progoni po službenoj dužnosti. Međutim, u tom postupku nije bilo utvrđeno da podnositelj zahtjeva nije počinio djela o kojima je riječ. S tim u vezi nije obavljena nikakva ocjena. U takvim okolnostima tijela koja vode postupak za prestanak radnog odnosa podnositelja zahtjeva bila su slobodna izvršiti svoju vlastitu ocjenu je li podnositelj zahtjeva djelovao na način kako mu se to stavlja na teret. Ministarstvo unutarnjih poslova je utvrdilo da podnositelj zahtjeva nije propisno evidentirao i izvjestio o prometnoj nesreći u kojoj je sudjelovalo policijsko vozilo. Ti su nalazi bili dostatni da se utvrdi povreda radne discipline od strane podnositelja zahtjeva. Sud smatra da je upravno tijelo bilo ovlašteno i sposobno neovisno utvrditi činjenice predmeta pred njim. Pri tome Sud ne smatra da je bila dana bilo kakva izjava koja bi dovela u pitanje pravo podnositelja zahtjeva da ga se smatra nevinim.“ Šikić protiv Hrvatske, zahtjev broj: 9143/08, presuda od 15.07.2010., www.usud.hr (pristup 11. 04. 2018.).

²⁹ Čl. 58. st. 1. Prekršajnog zakona, NN 107/07, 39/13, 157/13, 110/15, 70/17, određeno ja da sud može izreći zaštitnu mjeru zabrane upravljanja motornim vozilom za sve ili pojedine kategorije vozila, ako postoji opasnost da će počinitelj prekršaja upravljajući vozilom ugroziti sigurnost prometa.

³⁰ Zakonom o privatnoj zaštiti, NN 68/03, 31/10, 139/10, propisano da će policija oduzeti odobrenje za obavljanje djelatnosti čuvara ili zaštitara osobi kosa bude pravomoćno osuđena za prekršaj s elementima nasilja (čl. 26. u svezi sa čl. 20. st. 1. t. 6 i čl. 23.).

³¹ Pod pojmom „istražni zatvor“ se smatra privremeno lišenje slobode tijekom istrage o čemu odlučuje sud (čl. 123.-128. Zakona o kaznenom postupku, NN 152/08, 76/09, 80/11, 91/12, 143/12, 56/13, 145/13, 152/14, 70/17, u daljnjem tekstu: ZKP), a taj institut se u prijašnjem Zakonu nazivao „prитvor“ (čl. 101.-105. Zakona o kaznenom postupku, NN 110/97, 27/98, 58/99, 112/99, 58/02, 143/02, 115/06, dalje: ZKP 97). Važeći ZKP pod pojmom „prитvor“ podrazumijeva kratko zadržavanje uhićene osobe po odluci državnog odvjetnika (maksimalno 48 sati plus 48 sati po odluci suca istrage, čl. 112.), što se u prijašnjem Zakonu nazivalo „zadržavanje“ (čl. 98.-100. ZKP-a 97).

³² Moslavac, B. (2015.), Izvanredni otkaz zbog određivanja istražnog zatvora radniku, *Informator*, god. 63., broj 6354/2015, str. 8.

³³ „(...) pravilno su nižestupanjski sudovi zaključili da određivanje pritvora jest osobito važna činjenica i važan je razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu (...) jer pritvor ima za posljedicu radnikovu nemogućnost obavljanja rada, što kod poslodavca može izazvati poremećaj u procesu rada, osobito ako pritvor traje duže vrijeme.“ VSH, Revr 757/11-2 od 5.2.2013., www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 12.4.2018.).

³⁴ „Dosljedno izloženom ovaj sud prihvaća pravno stajalište drugostupanjskog suda, da u konkretnom slučaju nemogućnost tužitelja da obavlja posao u trajanju pet mjeseci radi izdržavanja kazne zatvora predstavlja osobito važnu činjenicu zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć, pa su osporene odluke tuženika zakonite.“ VSH, Revr-531/2003-2 od 6.4.2006., <http://www.iusinfo.hr> (pristup 2.5.2018.)

Posljedica teške povrede obveze iz radnog odnosa ili nastanak osobito važne činjenice je gubitak povjerenja poslodavca, a opravdano je da poslodavac, u određenim slučajevima (kada je ispunjen i drugi kumulativni uvjet odnosno kada zbog okolnosti slučaja nastavak radnog odnosa više nije moguć) ne želi odnosno ne mora u radnom odnosu imati radnika u kojeg je izgubio povjerenje zbog njegovih postupaka ili ponašanja.³⁵

U sudskoj praksi, koju uvijek treba cijeniti obzirom na sve okolnosti pojedinog slučaja, primjerice, nisu smatrani opravdanim razlogom za izvanredni otkaz:

- odbijanje radnog naloga kad je riječ o poslovima koji zahtijevaju posebna znanja i nisu ugovoreni kao radnikova obveza ugovorom o radu;³⁶
- nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad u određenom roku;³⁷
- nenaplaćivanje usluge radi dobre poslovne prakse.³⁸

Za razliku od redovitog otkaza kad radnik nije dužan navesti razlog otkaza, za izvanredno otkazivanje dužan je dokazati postojanje važnog razloga. Opravdani razlog se traži jer poslodavac mora odmah pronaći zamjenu radniku za posao koji je obavljao. To može biti:

- neprovođenje mjera zaštite na radu;
- neisplata plaće;
- diskriminacija ili zlostavljanje radnika;
- neuplaćivanje doprinosa za mirovinsko osiguranje.

³⁵ Ferić M. (2016.), Gubitak povjerenja kao razlog za izvanredni otkaz – prikaz kroz sudsku praksu, *Računovodstvo i financije*, god. 62., br. 2/2016, str. 193.

³⁶ „Naime, razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu ne može biti izvan tog ugovora, pa u predmetnoj situaciji kada je tužitelj još od 2001. zaposlen na radnom mjestu vozača, kada je u odnosu na rješenje tuženika broj 112 od 10. prosinca 2004. kojim tuženik ukida rješenje o razvrstavanju radnika prema položaju i radnom mjestu s koeficijentom složenosti 0,80 broj 97/01 od 1. lipnja 2001. i odlučuje da se tužitelj vraća na radno mjesto majstora grijanja – domara – vozača u pripravnosti, ne samo zatražio već i ostvario pravnu zaštitu pred sudom na način da je navedeno rješenje poništeno pravomoćnom sudskom odlukom, tada navedene okolnosti, prema pravnom shvaćanju ovog suda, ukazuju da nije opravdan razlog za izvanredni otkaz to što je tužitelj zaposlen na radnom mjestu vozača, odbio obavljati poslove domara.“, VSH, Revr-247/08-2 od 21.9.2011. <http://www.iusinfo.hr> (pristup 2.5.2018.)

³⁷ „U postupku pred nižestupajskim sudovima je utvrđeno, da je tužitelj izostao sa posla u razdoblju od 6. – 9. rujna 2005., da je tuženica 9. rujna 2005. otkazala tužitelju ugovor o radu izvanrednim otkazom navodeći kao razlog neopravdani izostanak sa posla od 6. – 9. rujna 2005. i da je tužitelj 12. rujna 2005. dostavio tuženici potvrdu (doznake za bolovanje) ovlaštenog liječnika o privremenoj nesposobnosti tužitelja za rad za navedeno vrijeme izostanka sa posla (...) U konkretnom slučaju je utvrđeno da je tužitelj izostao sa posla zbog privremene nesposobnosti za rad, a da je o tome obavijestio tuženicu u roku iz čl. 83. st. 3. ZR (bolovanje je zaključeno s danom 9. rujna 2005., a doznake za bolovanje su dostavljene poslodavcu 12. rujna 2005.). Zbog toga izostanak tužitelja sa posla nije bio neopravdan, već je tužitelj izostao sa posla zbog privremene nesposobnosti za rad opravdane na način propisan odredbama čl. 83. ZR, pa taj izostanak tužitelja sa posla ne predstavlja povrede radne obveze u smislu odredbe čl. 114. st. 1. ZR.“ VSH, Revr-174/2007-2, <http://www.iusinfo.hr> (pristup 2.5.2018.); Obveza dostave potvrde o spriječenosti za rad poslodavcu u roku od 3 dana od početka spriječenosti za rad ili prestanka razloga zbog kojeg radnik nije mogao dostaviti navedenu potvrdu, propisana je čl. 37. važećeg ZR-a.

³⁸ „(...) niti sud smatra da bi popravak frizure bez naplaćivanja takve vrste usluge predstavljalo osobito tešku povredu iz radnog odnosa zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć, a sve uvažavajući okolnost da je taj mušteriji dan prije naplaćena usluga šišanja po izdanom, fiskaliziranom računu i da je u frizerskom salonu tuženika postojala dobra poslovna praksa da se u takvim situacijama, mušterijama ne naplaćuje usluga i za što su frizeri imali dopuštenje šefice. (...) Dakle, sud smatra da tuženik nije imao opravdani razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu“, Općinski sud u Splitu, presuda Pr-672/15 od 2.6.2017., Izvorno (pravomoćne presude Općinskog suda u Splitu su pregledane od strane autora u sudskom spisu, a prethodno nisu publicirane, pa se navode kao izvorne – neobjavljene).

Činjenica da radnik želi sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem nije opravdani razlog na strani radnika za davanje izvanrednog otkaza jer izvanrednim otkazom ugovor o radu prestaje bez otkaznog roka, pa poslodavac može biti doveden u situaciju da ne može odmah naći odgovarajuću zamjenu.

Zakonodavac je izriječno propisao da opravdani razlog za otkaz ugovora o radu ne predstavlja: privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. 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, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. 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 radu³⁹ (čl. 117. ZR-a). Podnošenje prijave nadležnim tijelima, pa i kada je prijava odbačena, ne može se smatrati povredom radne obveze ako je radnik imao razloga smatrati prijavu utemeljenom. Upućivanje pisma medijima ne može se smatrati obraćanjem radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti.

4. Rok za izvanredni otkaz

Stranka koja želi izvanredno otkazati ugovor o radu mora to učiniti u roku od 15 dana od saznanja za razlog otkaza.⁴⁰ Izvanredni otkaz može za drugu stranku ugovora o radu izazvati teške posljedice, pa je propisan kratak (subjektivan) rok od 15 dana.⁴¹ Budući da ZR nema odredbu i o objektivnom roku, to poslodavac teoretski odluku o otkazu može donijeti i nakon niza godina, pod uvjetom da je donese u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenice na kojima temelji otkaz. Međutim, ako se kod poslodavca promijeni uprava (direktor), tad je subjektivni rok protekao 15-im danom od dana saznanja prve uprave.⁴²

Ako otkaz daje poslodavac, taj rok počinje teći od dana kada je za odlučnu činjenicu saznala osoba ovlaštena za odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa.⁴³ No, bitno je da to saznanje bude izvjesno, jer nije relevantna informacija o postojanju sumnje na povredu radne obveze koju tek treba istražiti odnosno provjeriti.⁴⁴

U slučaju kada povreda radne obveze traje kontinuirano kroz duže vremensko razdoblje, rok za izvanredno otkazivanje ugovora o radu računa se od dana kad je poslodavac saznao za ponašanje zaposlenika koje je povреди radne obveze dalo obilježje teške povrede radne obveze odnosno dok povreda traje. Ako je radniku određen istražni zatvor rok za izvanredni otkaz traje dok traje istražni zatvor. Ako je radnik počinio više povreda radnih obveza u različito vrijeme, rok za izvanredni otkaz započinje posebno od saznanja za svaku povredu pa čak i ako su one iste vrste.

³⁹ Čl. 117. ZR-a

⁴⁰ Čl. 116. st. 2. ZR-a.

⁴¹ Šumelj A. (2001.), Izvanredni otkaz ugovora o radu, *Hrvatska pravna revija*, god. 11., br. 4/2001, str. 22.

⁴² Jelinović V. (2016.), Izvanredni otkaz ugovora o radu, *Financije, pravo i porezi*, br. 9/16, str.133.

⁴³ Čl. 131. ZR-a.

⁴⁴ „(...) poslodavac ima ovlast donijeti odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu računajući od trenutka kad je s velikim stupnjem izvjesnosti imao saznanje da je radnik stvarno počinio osobito tešku povredu radne obveze zbog koje mu se daje otkaz (...).“, VSH, Revr 621/13-2 od 26.8.2014., www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 124.2018.).

Izvanredni otkaz ugovora o radu, koji je dat izvan proteka prekluzivnog roka od 15 dana je ništetan.⁴⁵

5. Postupak prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.⁴⁶ Ovime se radniku omogućava da opravda svoje ponašanje, a poslodavcu se omogućava da još jednom preispita svoju odluku imajući u vidu obranu radnika.⁴⁷ Iako zakonodavac nije propisao pisanu formu davanja obrane, radi izbjegavanja spora (pred sudom) da li je i što radnik naveo u svojoj obrani (očitovanju), bilo bi korisno da se radnik pismeno očituje, te da na taj način svoju obranu obrazloži. ZR-om nije propisan rok u kojem radnik takvu obranu treba dati, pa mu je poslodavac dužan odrediti primjereni rok, koji kod izvanrednog otkaza ne bi trebao biti duži od 5 dana jer se izvanredni otkaz mora dati u roku od 15 dana, u kojem roku poslodavac mora provesti još i savjetovanje sa radničkim vijećem koje je dužno dati očitovanje u roku od 5 dana.⁴⁸ ZR nije propisao koje okolnosti opravdavaju uskratru obrane radniku, pa će to ovisiti o okolnostima pojedinog slučaja. Nije opravdano očekivati da poslodavac omogući radniku iznošenje obrane u slučaju kada je postupak radnika sasvim očit ili kad je radnik upozoravan na izvršenje radnih zadataka, a ponovio je ponašanje zbog kojeg je već upozoravan.⁴⁹ Propust poslodavca da radniku omogući iznošenje obrane će biti od utjecaja na zakonitost otkaza onda kada bi radnikova obrana, da je bila iznesena, odvrtila poslodavca od donošenja odluke, jer bi radnik svoje ponašanje opravdao.⁵⁰

Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem⁵¹ o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika. Ako se radničko vijeće u propisanom roku od 5 dana ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga. Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ZR-om. Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca. 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

⁴⁵ Čl. 327. ZOO-a.

⁴⁶ Čl. 119. st. 2. ZR-a.

⁴⁷ Ferić M. (2016.), Izvanredni otkaz ugovora o radu, *Računovodstvo i financije*, god. 62., br. 1/2016, str.264.

⁴⁸ Čl. 150. st. 5. ZR-a.

⁴⁹ „(...) poslodavac mora omogućiti radniku iznošenje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Upravo cijeneći okolnosti konkretnog slučaja (odbijanje izvršenja obveze iz radnog odnosa kroz duže razdoblje), prema utvrđenju nižestupanjskih sudova, od poslodavca nije bilo opravdano očekivati da prije izvanrednog otkazivanja omogući radniku da iznese svoju obranu.“, VSH, Revr1118/14-2 od 13.5.2015., www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 12.4.2018.).

⁵⁰ „Prema pravnom shvaćanju ovog suda propust poslodavca da radniku omogući iznošenje obrane ne mora imati sama po sebi značenje povrede koja dovodi do ništavosti odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu (...).“; VSH, Revr 1827/14-2 od 5.1.2016., www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 12.4.2018.);

⁵¹ Ovu obvezu poslodavac nema ako prema ZR-u radničko vijeće nije osnovano (čl. 140.-141. ZR-a).

spora. U slučaju da poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca. Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama ovoga Zakona, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće. Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ZR-a o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem je ništavna,⁵² a povlači za sobom i odgovornost za teži prekršaj iz radnog odnosa.⁵³ Radi izbjegavanja nespornosti odnosno otklanjanja prigovora u sudskom sporu, bilo bi korisno da namjeru izvanrednog otkazivanja ugovora o radu poslodavac dostavi radničkom vijeću kao pisani nacrt otkaza s obrazloženjem.⁵⁴ Ako se radničko vijeće protivi namjeravanom otkazu, ono je dužno u obrazloženju navesti razloge koji upućuju da ne postoji opravdani razlog za otkaz odnosno da je povrijeđen postupak za otkazivanje. Za propuštanje obveze obrazlaganja odluke o protivljenju nije propisana sankcija u ZR-u, pa se radi samo o instruktivnoj obvezi. Poslodavac razloge protivljenja radničkog vijeća ne mora prihvatiti, ali razloge njihova neprihvatanja mora obrazložiti. Poslodavac ne smije donijeti odluku prije dobivanja odgovora radničkog vijeća ili prije isteka roka za njegovu dostavu.⁵⁵

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o: 1. otkazu članu radničkog vijeća; 2. otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora; 3. otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom; 4. otkazu radniku starijem od šezdeset godina; 5. otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca. Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku ako se njome rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa sindikalni imunitet. Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca. Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.⁵⁶ Propust poslodavca da ishodi prethodnu suglasnost radničkog vijeća ima za posljedicu ništetnost izvanrednog otkaza ugovora o radu. Pribavljanje suglasnosti radničkog vijeća nakon danog izvanrednog otkaza ne konvalidira ništetnu odluku poslodavca. Radničko vijeće ne mora obrazložiti odluku o davanju suglasnosti. Otkaz bi bio ništetan i ako bi radničko vijeće dalo prethodnu suglasnost, a otkaz se temeljio na drugim činjenicama ili razlozima, a ne na onima koji su predočeni radničkom vijeću.

⁵² Čl. 150. ZR-a.

⁵³ Čl. 22. st. 1. t. 28. ZR-a.

⁵⁴ Potočnjak Ž (2007.), *Prestanak ugovora o radu*, u: Potočnjak Ž. (ur.), *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Organizator, Zagreb, str. 440.

⁵⁵ „(...) u slučaju savjetovanja poslodavca sa radničkim vijećem o namjeravanoj odluci važnoj za položaj radnika tu odluku poslodavac ne može donijeti prije nego mu je u propisanom roku radničko vijeće dostavi svoje očitovanje, a u slučaju da očitovanje nije dostavljeno odluku ne može donijeti prije isteka roka za očitovanje.“, VSH, Revr1536/10-2 od 29.12.2010., www.sudslkapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 12.04.2018.).

⁵⁶ Čl. 151. st. 1.-4. ZR-a. Izbor arbitara i provedba arbitraže detaljnije su uređeni Pravilnikom o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti, NN 37/16

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće otkazati ugovor o radu.⁵⁷ Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca. Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka. Navedenu zaštitu uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ZR-a o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca.⁵⁸

Obzirom da radničko vijeće i sindikat imaju rok od 8 dana za davanje odnosno uskratu suglasnosti, a u prekluzivnom roku od 15 dana poslodavac mora omogućiti iznošenje obrane radnika, nije moguće u prekluzivnom roku od 15 dana od dana saznanja za opravdani razlog (radi kojeg se može izvanredno otkazati ugovor o radu), pribaviti i nadomjesnu arbitražnu odluku. Budući da namjera zakonodavca, kad je propisao obvezu suodlučivanja u određenim slučajevima, nije bila da onemogući izvanredno otkazivanje u slučaju kada za to postoji zakonom propisani razlog, pravilno je sudska praksa zauzela stajalište da u slučaju kada je pribavljena nadomjesna suglasnost, ne dolazi do primjene subjektivni rok od 15 dana od saznanja za razlog radi kojeg se može otkazati ugovor o radu.⁵⁹

6. Oblik i dostava odluke o otkazu

Otkaz mora biti u pisanom obliku, a poslodavac mora dati i obrazloženje takvog otkaza.⁶⁰ Otkaz koji nema pisani oblik je ništetan,⁶¹ a poslodavac takvim propustom čini najteži prekršaj.⁶² U obrazloženju poslodavac je dužan navesti sve one okolnosti i činjenice koje ukazuju da postoje opravdani razlozi za otkaz, kao i činjenice koje ukazuju da je proveden propisani postupak za otkazivanje. Obrazloženje otkaza je važno jer sud razmatra opravdanost otkaznih razloga samo u okviru onoga što je o tome navedeno u pisanom otkazu, a ugovorna stranka svoja prava pred sudom može štiti samo ako zna radi kojih okolnosti i na temelju kojih dokaza je dan otkaz. Zakonom nije propisano da radnik mora obrazložiti izvanredni

⁵⁷ „Ta zakonska odredba ima zaštitni (i antidiskriminacijski) karakter jer štiti sindikalne povjerenike od šikaniranja poslodavaca u svezi s njihovim radom u (određenom) sindikatu kojeg su članovi, stoga se prethodna suglasnost mora zatražiti upravo od sindikata kojeg je sindikalni povjerenik član, to tim više jer je jasno da sindikati štite svoje članove i svoje sindikalne povjerenike.“, VSH, Revr 1279/12-2 od 2.07.2013., www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 12.04.2018.)

⁵⁸ Čl. 188. u svezi čl. 142. ZR-a.

⁵⁹ „Stoga ovaj sud smatra, jednako kao i drugostupanjski sud, u slučaju kada sindikat uskrati suglasnost na otkaz sindikalnom povjereniku, a radi se o izvanrednom otkazu, da poslodavac može u roku iz čl. 107. st. 2. toga zakona podnijeti tužbu sudu radi nadomještanja suglasnosti, te da u daljnjem roku od 15 dana od dana kada odluka o nadomještanju suglasnosti postane pravomoćna može dati izvanredni otkaz zaposleniku koji je sindikalni povjerenik, VSH, Revr 319/02-2 od 20. 05. 2003., www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 12.04.2018.); Odredba čl. 107. st. 2. Zakona o radu, NN 38/95, glasila je: Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

⁶⁰ Čl. 120. st. 1. i 2. ZR-a.

⁶¹ Čl. 322. ZOO-a

⁶² Čl. 229. st. 1. t. 35. ZR-a.

otkaz, no takva dužnost bi bila opravdana s aspekta zaštite interesa poslodavca, kao i radi utvrđivanja dopuštenosti otkaza ugovora o radu.⁶³

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.⁶⁴ Dostava odluke o otkazu ima konstitutivni učinak jer dostavom otkaza nastaju prava i obveze za strane ugovora o radu odnosno temeljem dostavljenog izvanrednog otkaza prestaje radni odnos.⁶⁵

Iako izvanredni otkaz može biti dat samo u roku od 15 dana od saznanja za relevantnu okolnost, isti u tom roku ne mora biti u uručen osobi kojoj se otkazuje.⁶⁶

ZR nije propisao da odluka o otkazu mora imati i pouku o pravnom lijeku ili pouku o mogućnosti ulaganja zahtjeva za zaštitu prava, pa izostanak takve pouke nema za posljedicu ništavost odluke o otkazu.

7. Ostvarivanje zaštite prava u slučaju nedopuštenog otkaza

Radnik koji smatra da mu je poslodavac nezakonito izvanredno otkazao ugovor o radu može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave navedenog zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev (za zaštitu prava). Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka. Ako ZR-om ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud je sud nadležan za radne sporove⁶⁷ (čl. 133. ZR-a).

Propuštanjem propisanih prekluzivnih rokova radnik gubi pravo na sudsku zaštitu zbog izvanrednog otkaza. Pokretanje postupka kod tijela inspekcije rada ne utječe na početak tijeka zakonskih rokova u kojima radnik ima ovlast zahtijevati zaštitu svojih prava pred nadležnim tijelom poslodavca odnosno pred sudom. Izuzetno, tužba radnika je dopuštena iako je radnik propustio neki od rokova za traženje zaštite: 1. ako je radnik uložio zahtjev za zaštitu prava protiv odluke poslodavca po proteku roka od 15 dana, a poslodavac je o tom zahtjevu radnika ipak odlučio, radnik može u daljnjem roku od 15 dana protiv te odluke podnijeti tužbu; 2. ako je radnik pravodobno uložio zahtjev za zaštitu prava, a poslodavac u roku od 15 dana nije odlučio o tom zahtjevu, a radnik nije u daljnjem roku od 15 dana ustao tužbom, pa poslodavac naknadno odluči o zahtjevu radnika, radnik nije prekludiran u propisanom roku od 15 dana podnijeti tužbu; 3. ako je radnik pravovremeno uložio zahtjev za zaštitu prava, ali je tužbu podnio prije isteka roka od 15 dana u kojem je poslodavac o zahtjevu radnika mogao odlučiti,

⁶³ Pezo I. (2005.), Izvanredni otkaz ugovora o radu izjavljen poslodavcu od strane radnika, *Hrvatska pravna revija*, god. 15., br. 3/2005, str. 47.

⁶⁴ Čl. 120. st. 3. ZR-a.

⁶⁵ Ferić M. (2016.), Izvanredni otkaz ugovora o radu, *Računovodstvo i financije*, br. 1/2016, str. 260.

⁶⁶ „(...) izvanredni otkaz mora dati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji, ali to ne znači da u tom roku poslodavac mora odluku o otkazu i dostaviti radniku. (...) ZR-om nije određen rok u kojem to poslodavac mora učiniti.“, VSH, Revr556/14-2 od 19.5.2015., www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 12.4.2018.).

⁶⁷ Čl. 133. ZR-a.

tužba nije preuranjena, ako je taj rok istekao do zaključenja glavne rasprave. Zbog propuštanja da podnese zahtjev za zaštitu prava o zakonitosti odluke o otkazu nije moguće rješavati ni u postupku u kojem bi se pitanje zakonitosti otkaza postavilo kao prethodno pitanje.⁶⁸

Ako je radnik poslodavcu podnio zahtjev za zaštitu prava u skladu s rokom koji mu je naznačen u uputi o pravnom lijeku, koji je poslodavac odredio u dužem trajanju od zakonom propisanog, tada radnik zadržava pravo na sudsku zaštitu. Pogrešna uputa koju poslodavac daje radniku ne smije ići na štetu radniku, već bi posljedice takvog postupanja morao snositi poslodavac,⁶⁹ odnosno poslodavac kao ugovorna strana ne smije ostvariti korist temeljem nepravilnog postupanja sprječavajući time provjeru dopuštenosti i zakonitosti svoje odluke u sudskom postupku.⁷⁰ Pogrešna uputa poslodavca radniku da protiv odluke o izvanrednom otkazu može neposredno podnijeti tužbu sudu ne može derogirati zakonsku odredbu (čl. 133. ZR-a), pa bi radnik, koji propusti podnijeti zahtjev za zaštitu prava poslodavcu, izgubio pravo na sudsko osporavanje dopuštenosti otkaza.

Tužbenim zahtjevom traži se deklaratorna i kondemnatorna zaštita: tužitelj traži da sud utvrdi da otkaz ugovora o radu nije dopušten i da radni odnos nije prestao (utvrđenjem da je izvanredni otkaz nedopušten radnik zadržava kontinuitet radnog odnosa), te da sud tuženiku naloži da tužitelja vrati na posao. U parničnom postupku sud odlučuje u okviru tužbenog zahtjeva,⁷¹ pa ne može naložiti vraćanje radnika na posao ako to nije zatraženo, iako je utvrdio nedopuštenost otkaza.

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,⁷² a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu (čl. 135. st. 3. ZR-a).

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.⁷³ Ako sud usvoji prijedlog radnika, tad će u svojoj odluci naznačiti da se radnik na posao vraća do pravomoćno okončanog postupka. Ako je sud vratio radnika, a postupak bi pravomoćno završio tako da je odbijen zahtjev za utvrđenjem nedopuštenosti otkaza ugovora o radu, radnik nije dužan vraćati iznose primljene plaće jer je on nju ostvario obavljajući faktični rad za poslodavca.⁷⁴ Kod donošenja ovakve

⁶⁸ Ruždjak M. (2005.), *Prestanak radnog odnosa*, Poslovni zbornik, Zagreb, str. 65.

⁶⁹ Crnić I. (2004.), *Sudska zaštita individualnih prava radnika*, Novi Informativ, Zagreb, 2004., str. 13.

⁷⁰ Hrvatinić B. (2002.), Vraćanje radnika na posao u parničnom i ovršnom postupku, *Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse*, br. 9, Opatija, str. 195.

⁷¹ čl. 2. st. 1. Zakona o parničnom postupku, NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14.

⁷² "Unatoč naprijed iznijetim tvrdnjama tužene glede postojanja opravdanog razloga za otkazivanje ugovora o radu tužiteljici, ista na okolnost postojanja navedenih razloga, ovom sudu nije pružila nijedan dokaz. Štoviše, iako se tužena u odgovoru na tužbu obvezala dostaviti imena klijenata koji bi posvjedočili o naprijed opisanom nezakonitom postupanju tužiteljice, tužena tome nije udovoljila, a također ista nije dostavila imena tih klijenata, ni nakon što joj je to naloženo raspravnim rješenjem ovog suda od 4.9.2009. S druge pak strane, tužiteljica saslušana u svojstvu parnične stranke navela je u svom iskazu da tijekom njenog rada tuženik nije imao primjedbe na njen rad te da je usluge uvijek naplaćivala sukladno cjeniku koji je bio izvješten iznad pulta u salonu. (...) Slijedom naprijed iznijetog, razvidno je da tužena, a na kojoj je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu tužiteljici sukladno odredbi čl. 112 ZR, takvo što tijekom ovog postupka nije dokazala, pa je slijedom toga Odluka otkaza ugovora o radu nedopuštena." Općinski sud u Splitu, presuda IVP-417/09 od 19.10.2010., Izvorno.

⁷³ Čl. 124. ZR-a.

⁷⁴ Gović, I.; Marinković Drača, D., Milković, D. (2010.), *Zakon o radu*, TEB, Zagreb, str. 383.

odluke sud mora uzeti u obzir radnikovo pravo da ga se zaštiti od šikane i njegovo pravo da radom zaradi plaću, ali i pravo poslodavca da ne mora u radnom odnosu imati radnika u kojeg je iz opravdanog razloga izgubio povjerenje.

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.⁷⁵

Pravna je posljedica utvrđenja da otkaz poslodavca nije dopušten, te da radni odnos nije prestao, vraćanje radnika u onu pravnu poziciju u kojoj je bio prije donošenja nezakonite odluke poslodavca. Izuzetno, ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Navedenu odluku sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć. Poslodavac i radnik mogu zahtjev za opisani prestanak ugovora o radu, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.⁷⁶

Mogućnost da radnik traži samo utvrđenje da je otkaz poslodavca bio nedopušten, no ne postavlja zahtjev za povratak na rad, rezultat je činjenice da mogu postojati okolnosti radi kojih radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos kod poslodavca – tuženika, primjerice jer se zaposlio kod drugog poslodavca, ali ima interes da se utvrdi nezakonitost odluke o otkazu kako bi ostvario druga prava iz radnog odnosa (plaća, otpremnina, pravo na zdravstveno i mirovinsko osiguranje). Radnik nije dužan obrazlagati zbog čega traži sudski raskid ugovora o radu. Kad poslodavac traži sudski raskid ugovora o radu, pod uvjetom da sud prethodno utvrdi da je otkaz bio nedopušten, on mora dokazati da postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nije moguć. To će biti npr. u slučaju da je poslodavac radniku dao otkaz jer je isti uhvaćen kako mu pokušava otuđiti sredstva velike materijalne vrijednosti, ali je zbog proceduralne greške (npr. dat je izvanredni otkaz protekom roka od 15 dana od dana saznanja za tu povredu) otkaz nedopušten.⁷⁷ Sudski raskid ugovora o radu je povezan sa prethodnim utvrđenjem da je otkaz bio nedopušten, pa je logično da se dan prestanka radnog odnosa može odrediti nakon što je utvrđena nedopuštenost otkaza. Međutim, u slučaju da se radnik zaposlio nakon izvanrednog otkaza, a prije donošenja sudske odluke o nedopuštenosti otkaza, kao dan prestanka radnog odnosa sudskom odlukom se može odrediti dan koji je prethodio danu kad se radnik zaposlio kod drugog poslodavca.

⁷⁵ Čl. 116. st. 3. ZR-a.

⁷⁶ Čl. 125. ZR-a.

⁷⁷ Dugonjić S., Prestanak ugovora o radu odlukom nadležnog suda, Računovodstvo i financije, 4/2016, str. 121.;

„Naime, unatoč činjenici nedopuštenosti izvanrednog otkaza ugovora o radu tužitelju, a razlog čemu su propusti proceduralne naravi u postupku otkazivanja tužitelju, obzirom na propuste tužitelja u njegovom obavljanju bankarskih poslova sa računima klijenata, a na koje propuste je i prethodno bio upozoravan, izvjesno je da je tužena izgubila povjerenje u rad tužitelja, a štio je jedna od temeljnih pretpostavki za rad tužitelja kod tužene. U takvim okolnostima kada je taj odnos povjerenja realno narušen, a upravo zbog višekratnog nepravilnog rada tužitelja, u interesu je obih stranaka da se sudskim raskidom ugovora o radu prekine radni odnos tužitelja.“, VSH, Revr 725/16-2 od 13.9.2016., www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr (pristup 12.4.2018.).

8. Zaključak

Institut izvanrednog otkaza ugovora o radu je krajnja mjera koja ugovornoj stranci ugovora o radu omogućuje da jednostranim aktom raskine radni odnos danom uručenja otkaza. Ovaj institut je potreban jer postoje situacije kada je ugovor o radu potrebno raskinuti bez otkaznog roka i prethodnih upozorenja. Obzirom na značajne posljedice koje izvanredni otkaz ima za obje ugovorne stranke (radnik ostaje bez posla i primanja, a poslodavac ostaje trenutno bez radnika), zakonodavac je propisao vrlo kratak rok u kojem se otkaz može dati, odredio je propisao posebnu formu i sadržaj otkaza te postupak koji prethodi otkazivanju.

Opravdane razloge koji omogućuju izvanredno otkazivanje zakonodavac nije propisao iz razloga jer se svaki pojedinačni slučaj može odnosno mora posebno procjenjivati, a zakonodavac za zakoniti otkaz traži i da, pored opravdanog razloga, kumulativno bude ispunjen uvjet da nastavak radnog odnosa više nije moguć odnosno prihvatljiv. U bitnome, može se zaključiti da je opravdani razlog svaki postupak ili propust uslijed kojeg jedna stranka ugovora o radu izgubi povjerenje u drugu ugovornu stranku.

Obzirom da opravdani razlozi za izvanredni otkaz nisu taksativno nabrojani, a u praksi se pojavljuju i druga praktična pitanja koja nisu izrijeком regulirana, od posebne je važnosti ažurno praćenje sudske prakse⁷⁸ i primjena stajališta sudova na pojedinačne slučajeve iz radnih odnosa.

LITERATURA

1. Bego T. (2016.), Izvanredni otkaz ugovora o radu u praksi, *Radno pravo*, br. 2/2016
2. Bijelić A. (2017.), Opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu – analiza sudske prakse, *Hrvatska pravna revija*, god. 17., br. 3/2017
3. Bulka Z. (2006.), Alkoholiziranost radnika kao razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, *Hrvatska pravna revija*, god. 6., br. 5/2006
4. Crnić I. (2013.), *Otkaz ugovora o radu*, Organizator, Zagreb
5. Crnić I. (2004.), *Sudska zaštita individualnih prava radnika*, Novi Informator, Zagreb, 2004.
6. Ćupurdija M. (2016.), Otkaz ugovora o radu – o nekim teorijskim i praktičnim dvojabama, *Radno pravo*, br. 10/16
7. Dugonjić S., Prestanak ugovora o radu odlukom nadležnog suda, *Računovodstvo i financije*, br. 4/2016
8. Ferić M. (2016.), Gubitak povjerenja kao razlog za izvanredni otkaz – prikaz kroz sudsku praksu, *Računovodstvo i financije*, god. 62., br. 2/2016
9. Ferić M. (2016.), Izvanredni otkaz ugovora o radu, *Računovodstvo i financije*, br. 1/2016
10. Gović, I.; Marinković Drača, D; Milković, D (2010.), *Zakon o radu*, TEB, Zagreb
11. Hrvatina B. (2002.), Vraćanje radnika na posao u parničnom i ovršnom postupku, *Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse*, br. 9, Opatija

⁷⁸ Vrhovni sud Republike Hrvatske razmatra aktualna pitanja sudske prakse i osigurava jedinstvenu primjenu prava i ravnopravnost svih u njegovoj primjeni (čl. 20. Zakona o sudovima, NN 28/13, 33/15, 82/15, 82/16).

12. Jelinović V. (2016.), Izvanredni otkaz ugovora o radu, *Financije, pravo i porezi*, br. 9/16
13. Kaladić, I. (2009.), Je li prijatnija drugim radnicima i pokušaj nasilnog ulaska u službenu prostoriju predsjednika uprave razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, *Hrvatska pravna revija*, god. 9., br. 11/2009
14. Kaladić, I. (2007.), Je li u svakom slučaju nedozvoljeni ulazak u službenu prostoriju razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu?, *Hrvatska pravna revija*, god. 7., br. 5/2007
15. Moslavac, B. (2015.), Izvanredni otkaz zbog određivanja istražnog zatvora radniku, *Informator*, god. 63., broj 6354/2015
16. Općinski sud u Splitu, izvorne (neobjavljene) pravomoćne presude
17. Pezo I. (2005.), Izvanredni otkaz ugovora o radu izjavljen poslodavcu od strane radnika, *Hrvatska pravna revija*, god. 15., br. 3/2005
18. Potočnjak Ž (2007.), Prestanak ugovora o radu, u: Potočnjak Ž. (ur.), *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Organizator, Zagreb
19. Pravilnik o kontroli privremene nesposobnosti za rad, NN 130/2013
20. Pravilnik o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti, NN 37/16
21. Prekršajni zakon, NN 107/07, 39/13, 157/13, 110/15, 70/17
22. Ruždjak M. (2005.), *Prestanak radnog odnosa*, Poslovni zbornik, Zagreb
23. Šumelj A. (2001.), Izvanredni otkaz ugovora o radu, *Hrvatska pravna revija*, god. 11., br. 4/2001
24. Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14
25. Zakon o kaznenom postupku, NN 110/97, 27/98, 58/99, 112/99, 58/02, 143/02, 115/06
26. Zakon o kaznenom postupku, NN 152/08, 76/09, 80/11, 91/12, 143/12, 56/13, 145/13, 152/14, 70/17
27. Zakon o obveznim odnosima, NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18
28. Zakon o parničnom postupku, NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14
29. Zakon o privatnoj zaštiti, NN 68/03, 31/10, 139/10
30. Zakon o radu, NN 93/14, 121/17
31. Zakon o radu, NN 38/95
32. Zakona o sudovima, NN 28/13, 33/15, 82/15, 82/16).
33. Zakon o zaštiti na radu, NN 71/14, 118/14, 151/14
34. Zlatović D. (2013.) *Novo hrvatsko radno pravo*, Libertin naklada, Rijeka
35. Zlatović D. (2016.), Odavanje i neovlašteno otkrivanje poslovne tajne kao razlog za izvanredni otkaz, *Financije, pravo i porezi*, br. 10/16
36. Zlatović D. (2006.), Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, *Odvjetnik*, god. 89., br. 3-4/2006
37. www.iusinfo.hr
38. www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr
39. www.usud.hr

Summary

WORK CONTRACT SPECIAL CANCELLATION IN VIEW OF JUDICIAL PRACTICE

In this work, besides mentioning the legal theory and judicial practice views, an outline and analyzes of legal norms are given, wherewith the procedure and terms for special cancellation of work contract are given then, legal protection of such termination of employment, Introductory, the authors describes regulatory rules on becoming employed and termination of employment. The central part of work consists of justified reasons and term's detailed reference, wherein the work contract is to be cancelled, the binding procedure before cancellation, the form and contents of such a cancelation then, legal protection at employer and the court. The authors conclude that the labor legislation's required institute is the issue then, indicates particularly the significance of following and applying judicial practice when deciding on ground whence subsistence is cumulatively required for a legal special dismissal of work contract.

Key words: *non-fulfillment of duty, notice of special dismissal, termination of employment, work contract.*