

## RADNI ODNOSI

### 1. Redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan je skrivljenim ponašanjem radnika.

#### *Iz obrazloženja:*

Predmet spora u prvostupanjskom postupku je zahtjev tužiteljice kao radnice tuženika da se otkaz zbog skrivljenog ponašanja utvrdi nedopuštenim (omaškom u odluci o otkazu nazvan izvanrednim, iako se o takvoj vrsti otkaza ovdje ne radi) te se tužiteljica vrati na rad za obavljanje poslova prodavača i pripremanja jednostavnih jela.

Prema odredbi članka 115., stavak 1., točka 3. Zakona o radu (N.N., br. 93/14. i 127/17., dalje u tekstu: ZR) poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog i u slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika). Otkaz prema ovoj osnovi predstavlja specifičnu sankciju radnog prava za neispunjavanje obveza iz ugovora o radu pa je u slučaju ovog otkaza poslodavac dužan radnika upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede tih obveza te mu omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da poslodavac to učini (članak 119. ZR-a).

Presudom suda prvog stupnja odbijen je tužbeni zahtjev tužiteljice.

Tužiteljica ulaže žalbu pobijajući prvostupanjsku presudu zbog razloga predviđenih odredbom članka 353., stavak 1. Zakona o parničnom postupku (N.N., br. 53/91., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 123/08., 57/11., 148/11. – pročišćeni tekst, 25/13. i 89/14., dalje u tekstu: ZPP) s prijedlogom da se ista preinači odnosno ukine. Zatražila je i trošak žalbenog postupka.

Suprotno žalbenim navodima drugostupanjski sud smatra da pobijana presuda sadrži razloge o činjenicama odlučnim za ovaj spor, koji razlozi su jasni i međusobno ne proturječe baš kao što o odlučnim činjenicama ne postoji proturječnost između onoga što se u razlozima presude navodi o sadržaju isprava ili zapisnika o iskazima danim u postupku i samih tih isprava i zapisnika, zbog čega nema bitne povrede odredaba parničnog postupka iz članka 354., stavak 2., točka 11. ZPP-a.

Pritom treba reći da je pravo na ocjenu provedenih dokaza odredbama parničnog postupka pridržano za prvostupanjski sud (članak 8. ZPP-a), kojemu pripada i ovlast (članak 304. ZPP-a) odlučivanja o trenutku u kojemu je predmet spora dovoljno raspravljen da se o njemu može donijeti valjana odluka, odnosno ovlast odlučivanja o dokazima koje će provesti zbog utvrđivanja odlučnih činjenica (članak 220., stavak 2. ZPP-a) pa postupanjem prema toj ovlasti i time što provedene dokaze nije ocijenio u skladu sa shvaćanjem žaliteljice, prvostupanjski sud nije ostvario povredu iz odredbe članka 354., stavak 1. ZPP-a.

U provedenom prvostupanjskom postupku utvrđeno je sljedeće:

- da je tužiteljici ugovor o radu redovito otkazan – otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika,
- da iz obrazloženja predmetne Odluke proizlazi kako je nakon više usmenih upozorenja radnica dana 15. listopada 2015. usmeno, zatim dopisom od 18. listopada 2015. pismeno, kao i 22. listopada 2015., upozorena na povredu obveze iz radnog odnosa i na mogućnost otkaza ugovora o radu, a zbog učestalog korištenja interneta, Facebooka i Skype-a na radnom mjestu, neizvršavanja radnih obveza, kao i zbog neljubaznosti prema kupcima radi čega je umanjila mogućnost većeg prometa te da je svojim ponašanjem stvorila i nesklad unutar radnika,
- da je tužiteljica doista kontinuirano i ustrajno kršila obveze iz radnog odnosa na opisani način (koristila je internet i facebook bez da je za to imala potrebe s obzirom na posao koji je obavljala, neljubavno se odnosila prema kupcima te je također neprikladno i nepotrebno s kupcima komentirala određene proizvode, a zbog čega je promet bio umanjen),
- da je u tom pravcu u više navrata i usmeno i pisano upozoravana na kršenje obveza iz radnog odnosa,
- da je i nakon ovih upozorenja nastavila kršiti obveze iz radnog odnosa, odnosno počinila je nove povrede obveza iz radnog odnosa,
- da tuženik nije postupio protivno odredbi članka 119. ZR-a odnosno da zbog okolnosti konkretnog slučaja nije bilo opravdano očekivati od poslodavca da tužiteljici omogućiti iznošenje obrane,
- da je s obzirom na tužiteljičino kontinuirano i ustrajno kršenje obveza iz radnog odnosa, a koje radne obveze je nastavila kršiti i nakon upozorenja od strane nadređenih, tuženik imao opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Na temelju navedenih utvrđenja prvostupanjski sud odbio je zahtjev tužiteljice, ispravno za-

ključujući da su se u konkretnom slučaju ostvarile pretpostavke iz odredbe članka 115., stavak 1., točka 3. ZR-a za otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Naime, da bi se radilo o skrivljenom kršenju obveza iz radnog odnosa potrebno je kumulativno ispunjenje tri uvjeta: da se radi o obvezama koje proizlaze iz radnog odnosa; da je obveze kršio isključivo radnik; te da je radnik obveze kršio s namjerom. Kako je ispunjenje ovih uvjeta u konkretnom slučaju prema utvrđenom činjeničnom stanju ostvareno, to je pravilna ocjena suda prvog stupnja da je tuženik imao opravdan razlog za otkazivanje ugovora o radu tužiteljici iz razloga skrivljenog ponašanja radnika.

Glede navoda iznesenih u žalbi, također valja reći kako ZR ne propisuje što se smatra kršenjem obveze iz radnog odnosa pa se dopuštenost ovog otkaza cijeni prema okolnostima svakog pojedinih slučaja.

U konkretnom slučaju tužiteljica je bila dužna poštovati temeljne obveze i prava iz radnog odnosa u smislu odredbe članka 7. ZR-a pa opravdan razlog za otkaz u slučaju skrivljenog ponašanja, a kako to ispravno cijeni prvostupanjski sud, predstavlja opetovano nedopušteno ponašanje tužiteljice u smislu preuzetih obveza iz radnog odnosa zbog čega nije realno očekivati od poslodavca da i dalje zadrži taj radni (ugovorni) odnos.

Utoliko je prvostupanjski sud osnovano odbio, kako zahtjev tužiteljice na utvrđenje da nije dopušten otkaz ugovora o radu, tako i zahtjev koji je tužiteljica postavila prema pravnim posljedicama nedopuštenog otkaza.

Glede žalbenih navoda potrebno je također navesti kako je prema odredbi članka 119., stavak 2. ZR-a poslodavac dužan prije izvanrednog otkazivanja, omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Kod razmatranja ove odredbe treba voditi računa o činjenici da se radi samo o relativnoj obvezi poslodavca. Naime, poslodavac nije dužan radniku omogućiti iznošenje obrane ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

To znači da je uskrata mogućnosti iznošenja obrane relevantna samo ako bi radnikova obrana, da je iznesena, odvrtila poslodavca od donošenja odluke o otkazu, jer bi radnik svoje ponašanje opravdao.

U navedenim okolnostima nije bilo realno za očekivati da za utvrđena kršenja radne obveze radnica ima opravdanje pa joj poslodavac nije bio dužan omogućiti iznošenje obrane, a kako to pravilno cijeni i sud prvog stupnja.

Stoga je ispravan zaključak suda prvog stupnja da nije došlo do povrede postupka prije otkazivanja u smislu odredbe iz članka 119., stavak 2. ZR-a.

Inače, obveze poslodavca iz odredbe članka 119. ZR-a propisane su kako bi se što pravilnije utvrdile činjenice važne za donošenje odluke o otkazu kao i da se uklone i eventualni nesporazumi o obvezama radnika iz radnog odnosa. To stoga što je moguće da radnik i ne zna koje ponašanje poslodavac neće tolerirati pa kad ga poslodavac upozori, tad ne samo da mu je to nedvojbeno dano do znanja nego nema ispriku za slučaj da to ponovi.

Prema sudskoj praksi, izostanak pisanog upozorenja (isto je dano samo usmeno) ne mora samo po sebi imati za posljedicu ništavost odluke o otkazu.

Dakle, i u okolnostima kada upozorenje nije bilo dano u pisanoj formi, ali je poslodavac dokazao (kao uostalom i ovdje), da je prethodno radnika usmeno upozoravao, ono je valjano jer je osnovna svrha ovog instituta da je radniku skrenuta pozornost na njegovo ponašanje i da mu je dano do znanja da se to ubuduće neće tolerirati.

Prema tome, suprotno žalbenim navodima, nije došlo ni do povrede odredbe iz članka 119., stavak 1. ZR-a.

Slijedom svega navedenog, proizlazi da je prvostupanjski sud pravilnom primjenom materijalno-pravnih odredaba iz članaka 115. i 119. ZR-a zaključio da ne postoje razlozi nedopuštenosti otkaza ugovora o radu na koje se poziva tužiteljica pa nije ostvaren žalbeni razlog pogrešne primjene materijalnog prava.

Kako nisu ostvareni žalbeni razlozi, kao ni razlozi na koje sud pazi po službenoj dužnosti (članak 365., stavak 2. ZPP-a), pozivom na odredbu

članka 368., stavak 1. ZPP-a žalba tužiteljice odbijena je kao neosnovana te je potvrđena prvostupanjska presuda.

*Županijski sud u Splitu, Gž R-872/2018-2 od 21.3.2019.*

## **2. Sudska odluka kao nadomjestak suglasnosti radničkog vijeća prije donošenja odluke o poslovno uvjetovanom otkazu.**

### *Iz obrazloženja:*

Predmet spora u prvostupanjskom postupku predstavlja zahtjev tužitelja za nadomještanje suglasnosti za otkaz ugovora o radu o poslovno uvjetovanim otkazom.

Sud prvog stupnja u provedenom postupku utvrdio je sljedeće:

- da su tužitelj, kao poslodavac i radnik Š. S. dana 1. siječnja 2016. zaključili ugovor o radu za radno mjesto Referent za otpremu 2-SP, sistematiziranom u organizacijskoj jedinici Cestovni terminal S., Sektor Logistike, unutar Segmenta djelatnosti ...,
- da su tužitelj, kao poslodavac i Zajednica veterana Domovinskog rata I., Z., Udruga branitelja Domovinskog rata I. – N.-K. i Udruga veterana Domovinskog rata I. – R. K. zaključili 6. rujna 2016. Sporazum o pravima branitelja Domovinskog rata - radnika I. d.d.,
- da se prema članku 11. Sporazuma o pravima branitelja Domovinskog rata poslodavac obvezao da neće radnicima kojima je u skladu s odredbama posebnih zakona priznat status hrvatskih branitelja i koji su dokaz o tome dostavili poslodavcu, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća otkazivati ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, pod uvjetom da su sudjelovali u obrani suvereniteta RH prije 15. siječnja 1992. ili imaju 22 i više godina radnog staža kod poslodavca, da nije riječ o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu i da sva prava u pogledu otkaza ugovora o radu nisu predmetom zaštite na temelju drugih odredbi KU ili Zakona,
- da je tuženik, prema potvrdi Ministarstva obrane RH od 27. rujna 2013., stekao status hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata,

- da je tužitelj dana 19. travnja 2019. g. uputio dopis radničkom vijeću, u kojem navodi da namjerava iz poslovno uvjetovanih razloga otkazati ugovor o radu za 74 radnika popisa u prilogu tog dokumenta jer da je 13. ožujka 2019. g. poslodavac donio Odluku o kolektivnom višku radnika u I. d.d. te kao razlog naveo organizacijske promjene i promjene u organizaciji i načinu rada, a dostavio je i nacрте individualnih otkaza ugovora o radu,
- da je tuženik dao očitovanje od 29. travnja 2019. u kojem navodi da je suglasno i da se ne protivi donošenju odluka o poslovno uvjetovanim otkazima ugovora o radu za određene radnike, no istovremeno da nije suglasno i da se protivi donošenju odluka o poslovno uvjetovanim otkazima za druge radnike, uključujući i radnika Š. S., s obrazloženjem da radnik ima priznat status hrvatskog branitelja te uživa zaštitu u skladu sa člankom 11. Sporazuma o pravima branitelja Domovinskog rata - radnika I. d.d. te smatraju da bi poslodavac trebao razmotriti premještanje radnika na drugo radno mjesto unutar I. d.d. ili I. G.,
- da je tužitelj dana 13.3.2019. g. donio odluku kojom se utvrđuje višak radnika na razini I. d.d.,
- da su Odlukom o organizacijskim promjenama u Logistici na dan 1. ožujka 2019. ukinuta sva radna mjesta u Cestovnom terminalu S. i time je prestala potreba za radom radnika na radnim mjestima voditelj 2 logističkog terminala, voditelj smjene u logistici (5 izvršitelja), referent za otpremu 2-SP (6 izvršitelja), viši operater logističkog terminala (6 izvršitelja) pa tako i radniku Š. S.
- da se radničko vijeće u svojim očitovanjima protivilo i nije bilo suglasno s donošenjem Odluke o organizacijskim promjenama u organizaciji i načinu rada s danom 1.2.2019. i 1.3.2019. g. na razini I. d.d. u organizacijskim jedinicama: ..., Usluge kupcima i malo-prodaja, IPNP, Financije, Uprava i industrijski servisi,
- da su održavani sastanci s predstavnicima poslodavca i radničkog vijeća dana 15. siječnja 2019., 8. ožujka 2019.,
- da Hrvatski zavod za zapošljavanje dopisom od 15. travnja 2019. g. obavještava da nije

utvrđeno postojanje pravne osnove za odgodu provođenja otkazivanja te da je kolektivnim viškom utvrđeno 587 radnika.

Prvostupanjski sud je polazeći od navedenih utvrđenja prihvatio tužbeni zahtjev tužitelja, uz osnovno i odlučno shvaćanje da u sporu ovakve naravi sud raspravljanje ima ograničiti na utvrđivanje namjerava li poslodavac otkazati ugovor o radu iz razloga koje propisuje Zakon o radu kao dopuštene razloge za otkaz, odnosno postoji li zabrana otkaza i upućuje li poslodavac navodima i predloženim dokazima na postojanje osnovane sumnje da se ostvario razlog za otkaz ugovora o radu na temelju organizacijskih promjena kod tužitelja i Programa zbrinjavanja viška radnika.

Protiv prvostupanjske presude kojom se nadomješta suglasnost tuženika za donošenje Odluke tužitelja o poslovnom uvjetovanom otkazu ugovora o radu žali se tuženik pobijajući istu zbog svih žalbenih razloga predviđenih odredbom iz članka 353., stavka 1. Zakona o parničnom postupku (N.N., br. 53/91., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 96/08., 123/08., 57/11., 148/11., 25/13., 89/14. i 70/19., dalje u tekstu: ZPP) s prijedlogom da se pobijana presuda preinači shodno žalbenim navodima, podredno ukine i predmet vrati sudu prvog stupnja na ponovni postupak i suđenje.

Prema odredbi članka 115., stavak 1., alineje 1. Zakona o radu (N.N., br. 93/14., 127/17. i 98/19., dalje u tekstu: ZR), poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani li ugovoreni otkazni rok / redoviti otkaz/, ako za to ima opravdani razlog u slučaju ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz).

U konkretnom slučaju utvrđeno je da tužitelj namjerava otkazati ugovor o radu radniku iz razloga što je stvaranjem jednostavnije organizacijske strukture ukinuta organizacijska jedinica kao i radno mjesto u kojoj je radnik obavljao poslove referenta za otpremu 2-SP te je prestala potreba za obavljanjem posla radnika na ovim poslovima pa su već i time ispunjene pretpostavke za nadomještanje suglasnosti za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu radniku Š. S. kao osobi kojoj je priznat status hrvatskog branitelja te uživa sudsku zaštitu u skladu sa člankom 11. Sporazuma o pravima branitelja Domovinskog rata - radnika I. d.d.

Na tako utvrđeno činjenično stanje, suprotno navodima žalbe, pravilno je sud prvog stupnja primijenio materijalno pravo kad je ocijenio tužbeni zahtjev tužitelja osnovanim.

Ovo iz razloga što prema članku 151., stavku 4. ZR-a ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska odluka.

Kako je u ovoj pravnoj stvari tužitelj zatražio suglasnost na otkaz radniku koji ima status hrvatskog branitelja te uživa sudska zaštitu u skladu sa člankom 11. Sporazuma o pravima branitelja Domovinskog rata - radnika I. d.d. obrazloživši svoj zahtjev, a tuženik je tu suglasnost uskratio, to je bilo osnova za vođenje sudske postupka prema članku 151., stavku 4. ZR-a. u svezi s odredbom članka 151., stavka 6. ZR-a.

Postojanje prethodne suglasnosti, bilo da ju je sindikat izrijekom dao ili se prešutno izjasnio o prethodnoj suglasnosti (članak 151., stavak 3. ZR-a), bilo da je prethodnu suglasnost nadomjestila sudska odluka (članak 151., stavak 4. ZR-a) predstavlja postupak prije otkazivanja ugovora o radu i u tom postupku nije stranka zaposlenik kojem poslodavac namjerava otkazati ugovor o radu, već su stranke poslodavac i sindikat.

U postupku prije otkazivanja ugovora o radu u kojem poslodavac traži prethodnu suglasnost od sindikata u smislu članka 151., stavka 1. u svezi sa stavkom 6. ZR-a, a tako i u sudske postupku koji se vodi prema članku 151., stavku 5. ZR-a, potrebno je ocijeniti namjerava li poslodavac otkazati ugovor o radu iz razloga koje ZR propisuje kao dopuštene razloge za otkaz, radi li se o zaposleniku kojem se može otkazati ugovor o radu te je li poslodavac navodima i predloženim dokazima učinio vjerojatnim da se ostvario razlog za otkaz ugovora o radu. Već navedene okolnosti onemogućavaju poslodavca u eventualnom šikanoznom postupanju.

Žalitelj pogrešno smatra da bi poslodavac već u postupku prije otkazivanja ugovora o radu (u postupku u povodu traženja prethodne suglasnosti) morao dokazati da je ostvaren razlog za otkaz ugovora o radu. Ovo iz razloga što bi takvo tumačenje ovlaštenja sindikata iz članka 151. ZR-a dovodila poslodavca u situaciju da vodi dva postupka u ko-

jima bi (u svakom postupku zasebno) i to jednom u odnosu na sindikat, a drugi put u odnosu na zaposlenika morao dokazivati ostvarenje istog razloga za otkaz, a to po ocjeni drugostupanjskog suda nije bila intencija zakonodavca. To bi se protivilo i načelu ekonomičnosti, posebno u situaciji kada su radni sporovi prema članku 434. ZPP-a propisani kao postupci u kojima postoji potreba hitnog rješavanja (pravni stav zauzet u odlukama Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj Revr-407/13 od 16. srpnja 2014. te u nizu kasnijih presuda).

Zbog navedenih razloga drugostupanjski sud ocijenio je da je u postupku koji se vodi po članku 151., stavku 5. ZR-a, dovoljno da poslodavac učini vjerojatnim postojanje otkaznog razloga.

Poslodavac će nakon pribavljene prethodne suglasnosti (izričito ili prešutno ili sudske odlukom koja nadomješta prethodnu suglasnost) u postupku u povodu otkaza ugovora o radu morati dokazati postojanje otkaznog razloga.

Dakle, sud u ovom postupku nije ovlašten odlučivati o zakonitosti namjeravane odluke o poslovno uvjetovanom otkazu, odnosno utvrđivati postojanje opravdanog razloga za otkaz iznad razine vjerojatnosti njegova postojanja.

Kako je u konkretnom slučaju sud prvog stupnja na temelju provedenog dokaznog postupka opravdano smatrao da su kod tužitelja provedene organizacijske promjene, da je radno mjesto za radnika Š. S. ukinuto (kao i njegova organizacijska jedinica) te da je to razlog zbog kojeg se tužitelju namjerava otkazati ugovor o radu, neosnovani su navodi žalbe upravljeni na ocjenu dopuštenosti samog namjeravanog otkaza. Naime, dopuštenost odnosno zakonitost predmetnog otkaza može se utvrđivati samo u posebnoj parnici ako tužitelj zaista i otkáže ugovor o radu imenovanom radniku.

Kako nisu ostvareni navodi žalbe niti je drugostupanjski sud utvrdio ostvarenje bitnih povreda postupka na koje pazi po službenoj dužnosti na osnovi odredbe članka 365., stavka 2. ZPP-a, na temelju odredbi članka 368., stavka 1. ZPP-a, sud je žalbu tuženika odbio kao neosnovanu.

*Županijski sud u Splitu, Gž R-1224/2020-2 od 9.12.2020.*

*Ivan Petrošević, dipl. iur.  
Fakultet strojarstva i brodogradnje, Zagreb*