

Doc. dr. sc. Trpimir Perkušić, mag. iur.*

ODGOVORNOST POSLODAVCA ZA ŠTETU KOJU JE TREĆIM OSOBAMA PROUZROČIO RADNIK NA RADU ILI U SVEZI S RADOM¹

UDK / UDC: 349.2
347.42 : 331.105-057.15
DOI: 10.31141/zrpfj.2025.62.157.395
Pregledni znanstveni rad / Review paper
Primljeno / Received: 24.3.2025.

Uvažavajući posebnosti pravnog odnosa između radnika i poslodavca koje proizlaze iz radnog odnosa, Zakon o obveznim odnosima svojim općim odredbama kao poseban slučaj odgovornosti za drugog opravdano uređuje odgovornost poslodavca za štetu koju je radnik u radu ili u svezi s radom prouzročio trećoj osobi. Međutim, riječ je o nedorečenoj normativi koja ostavlja otvorenima brojna pitanja na koja ne odgovara ni normativa posebnog pravnog uređenja Zakona o radu o odgovornost za štete nastale na radu i u vezi s radom. Analizirajući za ovu temu iznesena pravna shvaćanja u pravnoj doktrini i sudskoj praksi, odgovor na otvorena pitanja u radu se nastoji pronaći tumačeći i povezujući normativu koja ovaj institut uređuje s normama posebnog pravnog uređenja o odgovornosti za štetu nastalu na radu i u svezi s radom uz odgovarajuću primjenu općih pravila obveznog prava, a sve prema posebnostima koje proizlaze iz bitnih obilježja radnog odnosa.

Ključne riječi: *odgovornost poslodavca za štetu koju je radnik prouzročio trećoj osobi, odgovornost za drugog, štete nastale na radu i u vezi s radom*

1. UVOD

Slično kao i u komparativnim pravnim uzorima,² obvezno pravo u Republici Hrvatskoj temelji se na načelu zabrane prouzročenja štete. Tako Zakon o obveznim odnosima,³ kao opći pravni izvor našeg obveznog prava, načelno zabranjujućom (prohibitivnom) odredbom uređuje da je svatko dužan uzdržati se od postupka kojim

* Doc. dr. sc. Trpimir Perkušić, mag. iur., docent na Katedri za radno i socijalno pravo Pravnog fakulteta Sveučilišta u Splitu, Domovinskog rata 8, 21000 Split, Republika Hrvatska. Adresa e-pošte: trpimir.perkusic@pravst.hr. ORCID ID: 0000-0003-4561-9926.

¹ Ovaj rad financiran je u okviru internog projekta Pravnog fakulteta Sveučilišta u Splitu pod br. 3. „Izazovi modernog radnog prava – *de lege lata* i *de lege ferenda* (IMRP)“.

² Navedeno načelo, ako nije izričito postavljeno kao u našem pravu, proizlazi iz ukupne normative kojom se reguliraju obvezni odnosi par. 249. Njemačkog Gradanskog zakonika (*Bürgerliches Gesetzbuch* – u daljnjem tekstu: BGB) – vidjeti šire: Palandt, O., *Bürgerliches Gesetzbuch*, München 2003., str. 290-295, ili čl. 41. švicarskog Zakona o obligacijama (*Obligationenrecht* – u daljnjem tekstu: OR).

³ Zakon o obveznim odnosima, Narodne novine, br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22, 145/23, 155/23 – u daljnjem tekstu: ZOO.

se može drugome prouzročiti šteta.⁴ Ovom i drugim preventivnim odredbama⁵ načelno se štiti pravni interes svakog pravnog subjekta od postupanja kojim bi prouzročenjem štete moglo doći do povrede njegovih subjektivnih prava. Povredom ovog načela, tj. u okolnostima kada je prouzročenjem štete povrijeđeno nečije subjektivno pravo, ZOO daljnjim odredbama regulira pretpostavke za nastup izvanugovornog obveznog pravnog odnosa odgovornosti za štetu.⁶ Riječ je o pravnom odnosu koji se u pravnoj doktrini određuje kao obveznog pravnog odnos u kojem je jedna strana dužna drugoj strani popraviti štetu, a potonja je od prve ovlaštena zahtijevati popravljjanje štete⁷ i nastaje kada se kumulativno ispune sve opće pretpostavke odgovornosti za štetu. Iako ih ZOO izrijeком ne određuje, u pravnoj doktrini⁸ i sudskoj praksi⁹ navode se kao: subjekti odgovornosti za štetu, štetna radnja štetnika, šteta, uzročna veza između štetne radnje i štete te protupravnost štetne radnje. Pored ovih općih pretpostavki, prema određenim vrstama odštetne odgovornosti posebno se zahtijeva i dodatno postojanje određenih pretpostavki za tu vrstu odštetne odgovornosti (posebne pretpostavke odgovornosti za štetu). Pritom se pravila kojima ZOO uređuje izvanugovornu odgovornost za štetu¹⁰ odgovarajuće primjenjuju (ako posebnim pravilima nije drukčije propisano) kako na odgovornost za štetu zbog povrede prethodno postojeće obveze (ugovornu odgovornost za štetu),¹¹ tako i na predugovornu odgovornost za štetu.¹² Kod svih vrsta (izvanugovorne, predugovorne ili ugovorne) odgovornosti za štetu, odgovara se ili po kriteriju krivnje (temeljem subjektivne odgovornosti) ili po kriteriju uzročnosti (temeljem objektivne odgovornosti). Pritom se načelno (ako iz pravila odštetne odgovornosti za pojedine slučajeve odgovornosti ne proizlazi drukčije) odgovara po kriteriju krivnje,¹³ dakle temeljem subjektivne odgovornosti, dok je odgovornost prema pravilima objektivne odgovornosti izuzetak. U načelu za štetu odgovara osoba koja je tu štetu prouzročila svojom (vlastitom) štetnom radnjom (štetnik), ali prema određenim okolnostima u kojima je šteta prouzročena ZOO predviđa iznimke prema kojima za prouzročenu štetu odgovara treća osoba, kao

⁴ Čl. 8. ZOO-a.

⁵ Prevenciju štetnih radnji ZOO sadrži i u daljnjim odredbama (čl. 1047. – zahtjev da se ukloni opasnost štete i čl. 1048. – zahtjev da se prestane s povredom prava osobnosti).

⁶ Pretpostavke izvanugovorne odgovornosti za štetu ZOO regulira odredbama Glave IX., Odjeljak 1., čl. 1045. – 1110.

⁷ Gorenc, V., *Zakon o obveznim odnosima s komentarom*, Rif, Zagreb 1998., str. 209.

⁸ Tako: Gorenc, V., o. c. u bilj. 7, str. 209-218; Gorenc, V.; Belanić, L.; Momčinović, H.; Perkušić, A.; Pešutić, A.; Slakoper, Z.; Vukelić, M.; Vukmir, B., *Komentar Zakona o obveznim odnosima*, Narodne novine, Zagreb 2014., str. 1699; Klarić, P.; Vedriš, M., *Građansko pravo*, Narodne novine, Zagreb 2009., str. 583. i 584; Grbin, I., *Pretpostavke odgovornosti za štetu i odgovornost po osnovi krivnje*, Zbornik radova *Odgovornost za štetu*, Savez društava pravnika hrvatske, Zagreb 1987., str. 978-988; Vuković, M., *Opći dio građanskog prava*, Knjiga II., Školska knjiga, Zagreb 1960., str. 321; Vizner, B., *Građansko pravo u teoriji i praksi*, Rijeka 1969., str. 665-672.

⁹ Tako VSRH u odlukama: Revx – 831/2017 od 7. veljače 2018., Revx – 600/2016 od 16. lipnja 2021. i dalje.

¹⁰ Čl. 1045. – 1110. ZOO-a.

¹¹ Čl. 342. – 349. ZOO-a.

¹² Čl. 251. ZOO-a.

¹³ Čl. 1045. st. 4. ZOO-a.

odgovornost za drugog.¹⁴ Tako ZOO svojim odredbama, uz druge tipične slučajeve odgovornosti za drugog, uređuje odgovornost poslodavca za štetu koju radnik u radu ili u svezi s radom prouzroči trećoj osobi,¹⁵ koja je predmet ovog rada. Međutim, riječ je o nedorečenom pravnom uređenju koje u primjeni treba tumačiti u skladu s pravilima posebnog pravnog uređenja o odgovornosti za štete nastale na radu i u vezi s radom. Naime, uvažavajući posebna obilježja radnog odnosa i povećani rizik nastupa i većeg obujma štete do koje može doći ispunjavanjem obveza iz radnog odnosa, ali ujedno ispunjavajući obveze iz sklopljenih međunarodnih ugovora, odgovornost za štete nastale na radu i u vezi s radom posebno uređuje Zakon o radu,¹⁶ Zakon o zaštiti na radu¹⁷ i Zakon o suzbijanju diskriminacije.¹⁸ Riječ je o normativi koja se primjenjuje na sve poslodavce i sve zaposlene (opći pravni režim radnih odnosa) ako određena pitanja nisu regulirana posebnim pravnim režimom za određene skupine radnog odnosa, a u odnosu prema općim pravilima ZOO-a o odgovornosti za štetu (koja se primjenjuju supsidijarno) predstavlja posebno pravno uređenje odgovornosti za štete nastale na radu i u vezi s radom.

Kad je riječ o odgovornosti poslodavca za štetu koju je radnik u radu ili u svezi s radom prouzročio trećoj osobi, ni normativa navedenog posebnog pravnog uređenja odgovornosti za štetu preciznije ne uređuje ovaj institut, pa ukupno pravno uređenje ovog instituta ostavlja otvorenima brojna pitanja koja su predmet analize ovog rada.

2. OPĆENITO O ODGOVORNOSTI ZA DRUGOGA

Kako je prethodno navedeno, u načelu za štetu odgovara osoba koja je tu štetu prouzročila svojom (vlastitom) štetnom radnjom (štetnik). Ipak, u određenim okolnostima prema kojima je šteta prouzročena (u kojima se ne može očekivati da osoba koja je štetu prouzročila tu štetu popravi, ili je ta osoba nije u stanju popraviti, u kojima osoba koja je štetu prouzročila nije deliktно sposobna, ili je s obzirom na prouzročenu štetu s trećom osobom u određenom odnosu koji opravdano upućuje da za tu štetu odgovara ta treća osoba), ZOO,^{19, 20} predviđa iznimke u kojima za

¹⁴ ZOO odgovornost za drugog regulira (Odsjek 3., Odjeljak 1., Glave IX, drugog dijela) odredbama čl. 1055. – 1062.

¹⁵ Čl. 1061. ZOO-a.

¹⁶ Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23 – u daljnjem tekstu: ZR.

¹⁷ Zakon o zaštiti na radu, Narodne novine, br. 71/14, 118/14, 154/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18 – u daljnjem tekstu: ZZR.

¹⁸ Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08, 112/12 – u daljnjem tekstu: ZSD.

¹⁹ ZOO odgovornost za drugog regulira (Odsjek 3., Odjeljak 1., Glave IX, drugog dijela) odredbama čl. 1055. – 1062.

²⁰ Slično pravno uređenje odgovornosti za drugog sadržavao je Zakon o obveznim odnosima, Narodne novine, br. 53/91, 73/91, 111/93, 3/94, 7/96, 91/96, 112/99, 88/01 (u daljnjem tekstu: ZOO/91) koji je kao nekadašnji savezni zakon (Sl. l. broj 29/78, 39/85 i 57/89) bio u primjeni od 1. listopada 1978. Zakonom o preuzimanju Zakona o obveznim odnosima, Narodne novine, br. 53/91, preuzet je kao zakon Republike Hrvatske i u primjeni do 1. siječnja 2006., kada je stupio na snagu ZOO. O slučajevima odgovornosti za drugog u primjeni pravnih pravila OGZ-a, vidjeti Vizner, B., *Građansko pravo u teoriji i praksi*, o. c. u bilj. 8, str. 717-719.

štetu ne odgovara osoba koja je tu štetu prouzročila već treća osoba na koju zakon upućuje (odgovorna osoba), ili ta treća osoba (odgovorna osoba) solidarno odgovara s osobom koja je štetu prouzročila (štetnikom). U tom smislu odgovornost za drugog temelji se na pravno relevantnom odnosu (na koji može upućivati zakon, odluka nadležnog tijela, ali i ugovor) između štetnika i odgovorne osobe, a može biti deliktna, predugovorna, ugovorna, subjektivna, objektivna, a može se temeljiti i na zahtjevima pravičnosti.

ZOO svojim općim odredbama regulira odgovornost za drugog kroz tipične slučajeve odgovornosti za osobe koje su duševno bolesne, zaostale u umnom razvoju ili zbog kojih drugih razloga nisu bile sposobne za rasuđivanje,²¹ odgovornosti za maloljetnike,²² odgovornosti pravne osobe za štetu koju prouzroči njezino tijelo,²⁴ te odgovornosti poslodavca za zaposlenike (radnike)²⁶ koja je predmet ovog rada. Pritom, pretpostavke za primjenu ovog posebnog oblika odgovornosti za drugog, kao i dvojbe u primjeni ovog instituta svakako treba tumačiti u skladu sa sadržajem radnog odnosa prema odredbama ZR-a kao općeg zakona koji uređuje radni odnos.

3. ODGOVORNOSTI POSLODAVCA PREMA TREĆOJ OSOBI ZA ŠTETU KOJU JE PROUZROČIO RADNIK NA RADU ILI U VEZI S RADOM

Pravni odnos između poslodavca i radnika koji proizlazi iz općih obilježja radnog odnosa upućuje na opravdanost uređenja odgovornosti za drugog, prema kojem za štetu ne odgovara osoba koja je tu štetu prouzročila (radnik kao štetnik koji je na radu ili u svezi s radom tu štetu prouzročio svojom /vlastitom/ štetnom radnjom), već treća osoba (poslodavac kao odgovorna osoba) na koju zakon upućuje. Tako, prema

²¹ Prema odredbi čl. 1055. ZOO-a (slično uređenju kakvo sadrži par. 827. BGB-a), kod odgovornosti druge osobe za štetu koju prouzroči osoba koja zbog duševne bolesti ili zaostalog umnog razvoja ili kojeg drugog razloga u trenutku štetnog događaja nije bila sposobna za rasuđivanje, pored općih pretpostavki odgovornosti za štetu, moraju biti ispunjene i pretpostavke štetnikove nesposobnosti za rasuđivanje i postojanja pravno relevantnog odnosa između štetnika i odgovorne osobe.

²² Odgovornost za maloljetnike regulirana je odredbama čl. 1056. – 1059. ZOO-a.

²³ Kako se vezano za temu ovog rada šire ne analiziraju prethodno navedeni slučajevi odgovornosti za drugog, treba uputiti na mogućnost zahtjeva pravičnosti koju (slično kontinentalnoeuropskim pravnim uzorima par. 1310. austrijskog Općeg građanskog zakonika (*Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch* – u daljnjem tekstu: ABGB), par 829. BGB-a, čl. 54. OR-a) regulira odredba čl. 1060. ZOO-a.

²⁴ Čl. 1062. ZOO-a. Prema navedenoj odredbi (slično pravnom uređenju koje proizlazi iz par. 31. BGB-a) pravna osoba odgovorna je za štetu koju njezino tijelo prouzroči trećoj osobi u obavljanju ili u vezi s obavljanjem svojih funkcija.

²⁵ Uz ovaj oblik primarne odgovornosti pravne osobe za štetu koju je njezino tijelo prouzročilo trećoj osobi, treba napomenuti i mogućnost da prema posebnim pravilima Zakona o trgovačkim društvima, Narodne novine, br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 125/11, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23, 136/24 (u daljnjem tekstu: ZTD), treća osoba zahtijeva naknadu štete i neposredno od članova uprave društva kao fizičkih osoba (čl. 252. st. 5. i čl. 430. ZTD-a. Šire vidjeti Barbić, J., *Pravo društva*, knjiga 2.: Društva kapitala, Organizator d.o.o., Zagreb 2001., str. 390-407).

²⁶ Čl. 1061. ZOO-a.

odredbama ZOO-a, za štetu koju radnik u radu ili u svezi s radom prouzroči trećoj osobi odgovara poslodavac kod kojega je radnik radio u trenutku prouzročenja štete, osim ako dokaže da su postojali razlozi koji isključuju odgovornost zaposlenika.²⁷²⁸

3.1. Subjekti pravnog odnosa

Kako je riječ o odgovornosti za drugog, u ovom pravnom odnosu uvijek postoje tri osobe i to: oštećena treća osoba, zaposlenik (radnik) kao stvarni štetnik, te poslodavac kao odgovorna osoba (presumptivni štetnik), s tim da stvarni (zaposlenik/radnik) i presumptivni štetnik (poslodavac) kod ove vrste odgovornosti za drugog moraju biti u pravno relevantnom zasnovanom radnom odnosu. U tom je smislu radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik) fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, a poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.²⁹ Međutim, u primjeni ovog instituta dvojbeno je pojmovno određenje oštećene treće osobe, tj. podrazumijeva li se pod trećom osobom i drugi radnik koji je u radnom odnosu kod istog poslodavca. Naime, odredbe koje uređuju odgovornost poslodavca za štetu koju je radnik u radu ili u vezi s radom prouzročio trećim osobama, ne sadrže pojmovno određenje oštećene treće osobe. U navedenome, osim pojma samog oštećenika (osobe kojoj je prouzročena šteta) odgovor na ovo pitanje valja sagledati u kontekstu pravnih odnosa koji nastaju osnovom posebnog pravnog uređenja odgovornosti za štetu koju je radnik prouzročio, odnosno pretrpio na radu ili u vezi s radom.³⁰ U tom smislu, treba zaključiti da iz normative koja uređuje odgovornost radnika za štetu prouzročenu poslodavcu, te normative koja uređuje odgovornost poslodavca za štetu prouzročenu radniku, ne proizlaze razlozi zbog kojih se pod oštećenom trećom osobom ne bi podrazumijevao i drugi radnik koji je u radnom odnosu kod istog poslodavca. Tako kod primjene odredbi o odgovornosti poslodavca za štetu koju je radnik u radu ili u svezi s radom prouzročio trećoj osobi, pod trećom oštećenom osobom treba podrazumijevati i drugog radnika koji tom radnjom trpi štetu kod istog poslodavca, odnosno, kako se

²⁷ Čl. 1061. st. 1. ZOO-a. Navedeno pravno uređenje izmijenjeno je u odnosu na odredbe čl. 170. i 171. ZOO/91 u bitnom što se prema odredbi čl. 170. st. 1. ZOO/91 poslodavac mogao osloboditi odgovornosti „...ako dokaže da je radnik u danim okolnostima postupao onako kako je trebalo...“, te što je odredbama ZOO-a izostavljena odredba čl. 170. st. 3. ZOO-a kojom je bilo izričito istaknuto da se navedenim uređenjem ne dira „...u pravila o odgovornosti za štetu koja potječe od opasne stvari ili opasne djelatnosti“.

²⁸ U smislu odgovornosti za štetu prema navedenoj normativi, Europski sud za ljudska prava u predmetu *Fergec protiv Hrvatske* (Presuda od 9. 5. 2017., Zahtjev br. 68516/14) cijeni da je „... parnični postupak, u kojem tužitelj može tražiti naknadu štete od države zbog njezine odgovornosti za radnje opasne po život koje je počinio jedan od njezinih zastupnika, u načelu dovoljan da se ispuni obveza države da osigura djelotvoran neovisni pravosudni sustav koji omogućuje utvrđivanje činjenica, utvrđivanje odgovornosti onih koji su krivi i pružanje odgovarajuće naknade štete žrtvi navodnih povreda prava na život (vidjeti predmet *Ilbeyi Kemaloğlu i Meriye Kemaloğlu protiv Turske*, br. 19986/06, odlomak 38., 10. travnja 2012.)“.

²⁹ Pojam radnika i poslodavca prema odredbi čl. 4. st. 1. i 2. ZR-a.

³⁰ Dakle, prije svega u kontekstu odredbi čl. 107. – 111. ZR-a, ali i drugih odredbi koje ovo područje posebno uređuju.

to u pravnoj doktrini naglašava,³¹ svaku onu osobu koja nije istovjetna s radnikom koji je prouzročio štetu i s poslodavcem.³²

3.2. Pretpostavke odgovornosti

Prema odredbama ZOO-a,³³ za štetu koju radnik u radu ili u svezi s radom prouzroči trećoj osobi odgovara poslodavac kod kojega je radnik radio u trenutku prouzročenja štete, osim ako dokaže da su postojali razlozi koji isključuju odgovornost zaposlenika. Iz navedene odredbe koja regulira odgovornost poslodavca za štetu koju je radnik na radu ili u vezi s radom prouzročio trećim osobama proizlazi da bi u ovom slučaju došlo do odgovornosti za drugog, tj. do odgovornosti poslodavca kao odgovorne osobe za štetu koju je trećoj osobi prouzročio radnik, uz opće pretpostavke odgovornosti za štetu kumulativno moraju biti ispunjene i pretpostavke: – da su stvarni štetnik (zaposlenik/radnik) i odgovorna osoba (poslodavac) u pravno relevantnom odnosu poslodavca i radnika (zaposlenika), tj. da je riječ o radnom odnosu, – da je radnik trećem prouzročio štetu radnjom koju je poduzeo u radu ili u vezi s radom, te da – u konkretnom slučaju nisu postojali razlozi koji isključuju odgovornost radnika (zaposlenika).

3.2.1. Pravno relevantni odnos poslodavca i radnika

Prva pretpostavka odgovornosti poslodavca kao odgovorne osobe za štetu koju radnik kao stvarni štetnik prouzroči trećoj osobi jest njihov pravno relevantni odnos poslodavca i radnika, tj. da je zasnovan radni odnos. Riječ je o pravnom odnosu koji se u pravnoj doktrini određuje kao „... društvenopravni odnos između poslodavca i radnika koji se temelji na njihovom sporazumu (eksplicitnom ili implicitnom, u pisanoj ili usmenoj formi), na temelju kojeg se radnik obvezuje osobno obavljati određeni rad prema uputama i nalogima poslodavca koji mu se zauzvrat obvezuje osigurati potrebna sredstva za rad, strojeve, materijal, alat, uvjete rada te isplatu naknade (plaću) za obavljeni rad, poštujući norme predviđene zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu koje reguliraju njihov međusobni odnos...“;³⁴ odnosno kao „... dobrovoljno zasnovan naplatni odnos u kojem se radnik obvezao osobno obavljati rad. Pritom je radnik u svojem radu podređen uputama poslodavca, a poslodavac ima pravo nadzirati njegov rad.“³⁵ Kako izvan radnog

³¹ Tako Matić, J., *Odgovornost poslodavca trećoj osobi za štetu po novom Zakonu o obveznim odnosima*, Zbornik radova XX. savjetovanje aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse, Godišnjak 12., Organizator, Zagreb, 2005., str. 434.

³² Istovjetno pravno shvaćanje zauzeto je i u sudskoj praksi: VSRH, Revr – 1593/12-2 od 11. studenog 2015.

³³ Čl. 1061. st. 1. ZOO-a.

³⁴ Bilić, A., *Fleksibilnost i deregulacija u radnopravnim odnosima*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split, 2012., str.10.

³⁵ Grgurev, I., *Ugovor o radu* u: Crnić, I.; Dika, M.; Eraković, A.; Gotovac, V.; Gović, I.; Grgurev, I.; Horvatić, L.; Jelčić, V.; Marinković Drača, D.; Potočnjak, Ž.; Rožman, K.; Ruždjak, M.; Šokčević, S.; Šplajt, Lj.; Tadić, I.; Vukorepa, I.; Zuber, M., *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb 2007., str. 12.

odnosa postoje drugi slični pravni odnosi koji za svoj predmet imaju određenu činidbu rada, radi jasnog razlikovanja tih pravnih odnosa potrebno je prethodno navedeno pojmovno određenje radnog odnosa sagledati prema njegovim bitnim obilježjima: – dobrovoljnost, – podređenost uputama poslodavca, – obveza osobnog obavljanja rada, te – naplatnost.

Kada je riječ o dobrovoljnosti radnog odnosa, radni odnos zasniva se i traje dobrovoljno. Navedeno obilježje uvijek treba sagledavati u kontekstu zaštitnog karaktera tog pravnog odnosa. Naime, prema načelima privatnog prava, sloboda uređivanja pravnih odnosa (načelo privatne autonomije) zasniva se, kako na elementima slobode zasnivanja tog odnosa (konkretno kada je riječ o ugovornom odnosu, slobode ulaženja u sklapanje ugovora na način da su strane slobodne u tome hoće li ili neće sklopiti ugovor, ako hoće s kim će ga sklopiti, ili ga kasnije mijenjati), tako i na elementima slobode utvrđivanja sadržaja tog odnosa (konkretno kad je riječ o sklapanju ugovora, strane svojom suglasnom voljom slobodno određuju sadržaj ugovora).³⁶ Međutim, sloboda zasnivanja pravnih odnosa može biti ograničena, kako pretpostavkama pod kojima subjekti mogu slobodno zasnovati određeni pravni odnos, tako i pretpostavkama pod kojima subjekti slobodno mogu urediti sadržaj tog odnosa. Upravo zbog posebnosti radnog odnosa, a prije svega radi jače zaštite radnika kao slabije strane u tom odnosu, te javnog interesa u ostvarivanju prava na rad, brojnim izričitim zakonskim normama zaštitnog karaktera uspostavljena su ograničenja glede zasnivanja radnog odnosa, ali i sadržaja radnog odnosa.

U radnom odnosu radnik je obavezan obavljati preuzeti posao prema uputama koje mu daje poslodavac, a sve shodno s naravi i vrstom rada, u kojoj obvezi se ogleda obilježje podređenosti radnika uputama poslodavca (obilježje subordinacije). Za razliku od sličnih pravnih odnosa iz područja građanskog ili trgovačkog prava kod kojih je riječ o samostalnom radu,³⁷ predmet je radnog odnosa nesamostalni rad (rad prema uputama poslodavca). U tom smislu, upravo se prema ovom obilježju radni odnos u bitnom razlikuje od sličnih pravnih odnosa koji za svoj predmet imaju određenu činidbu rada.

U radnom odnosu radnik osobno obavlja rad (obilježje koje se odnosi na osobno obavljanje rada) i nije ovlašten ugovorena prava i obveze iz radnog odnosa prenijeti na drugu osobu.

Daljnje obilježje odnosi se na naplatnost – oneroznost. Naime, jedno od temeljnih prava i obveza iz radnog odnosa)³⁸ jest obveza poslodavca da radniku za obavljani rad isplati plaću.

Kako je prethodno navedeno, do odgovornosti poslodavca kao odgovorne osobe za štetu koju je trećoj osobi prouzročio radnik dolazi tek u okolnostima kad je

³⁶ Bähr, P., *Grundzüge des Bürgerlichen Rechts*, München 1995., str. 72-74.

³⁷ Vidjeti pod III.2.1.1., III.2.1.2. i III.2.1.3.

³⁸ Prema tumačenjima pravne doktrine (Tomandl, T., *Arbeitsrecht*, Band I., Wien 1999., str. 92), primjenom par. 1151. ABGB-a u austrijskom pravu naplatnost je element radnog odnosa, ali ne i nužan element tog pravnog odnosa. S druge strane, u njemačkom pravu, prema par. 612. st. 1. BGB-a, naknada se cijeni kao prešutno ugovorena kada postoje okolnosti da se rad obavlja samo uz naknadu.

uz ostale pretpostavke kumulativno ispunjena i pretpostavka da su stvarni štetnik (zaposlenik/ radnik) i odgovorna osoba (poslodavac) u pravno relevantnom odnosu poslodavca i radnika (zaposlenika), tj. da je riječ o radnom odnosu. Kako se u praksi učestalo javljaju dvojbe jesu li osoba koja je tu štetu prouzročila svojom (vlastitom) štetnom radnjom, tj. štetnik i osoba od koje se kao presumptivnog štetnika, tj. odgovorne osobe, zahtjeva popravljjanje štete po osnovi odgovornosti za drugog u pravno relevantnom odnosu poslodavca i radnika, tj. je li riječ o radnom odnosu, upravo preko prethodno navedenih bitnih obilježja radnog odnosa treba razlikovati je li u svakom pojedinom slučaju riječ o radnom odnosu ili sličnom pravnom odnosu koji za svoj predmet ima određenu činidbu rada. Tako je u svakom pojedinom slučaju upravo preko navedenih obilježja potrebno utvrditi je li pravna osnova (temelj) tog pravnog odnosa ugovor o radu ili slični imenovani ugovori o pribavljanju rada ili rezultata rada.³⁹ Općenito prema navedenoj dvojbi treba reći da se pri tumačenju određenog ugovora sagledava volja ugovornih strana prema sadržaju tog ugovora, a ne samom nazivu kojim su strane taj sadržaj odredile.⁴⁰ Pri navedenom tumačenju treba voditi računa o zaštitnoj predmnjevi ZR-a⁴¹ prema kojoj u okolnostima kada je poslodavac s radnikom sklopio ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.⁴² S obzirom na pravne odnose koji za svoj predmet imaju određenu činidbu rada, u praksi se često javlja potreba jasnog razlikovanja pravnog odnosa koji svoju osnovu ima u ugovoru o radu od pravnih odnosa koji svoju osnovu imaju u ugovoru o djelu, ugovor o nalogu ili je riječ o radnopravnom položaju fizičkih osoba koje su prema posebnom zakonu ovlaštene voditi poslove poslodavca.

³⁹ U njemačkim i austrijskim pravnim izvorima pravna doktrina šire analizira razlikovanje prema slobodnom ugovoru o službi. Riječ je u tim pravnim porecima o imenovanom ugovoru kod kojeg se razlikovanje prema ugovoru o radu zasniva na nedostatku subordinacije između služboprimaca i službodavaca. Šire vidjeti: Schrank, F., *Arbeitsrecht*, Wien, Universitätsverlag, 2000., str. 1. i 2.; Grgurev, I., *Ugovor o službi – novi imenovani ugovor?*, Pravo u gospodarstvu br. 4/2001, str. 273-281.

⁴⁰ Odnosno kako se u pravnoj doktrini (Frntić, D. F.; Gović Penić, I.; Hanzalek, D.; Milković, D.; Novaković, N.; Rožman, K., *Detaljni komentar Zakona o radu*, Radno pravo, Zagreb 2018., str. 83; Gotovac, V., *Razlikovanje ugovora o radu i ugovora o djelu te autonomija ugovornih strana pravnog odnosa u izboru između njih*, Radno pravo, broj 11/2011, str. 19.) ističe „... neovisno o nazivu i pravnoj kvalifikaciji pravnog posla i bez obzira na dio sadržaja koji se u taj pravni posao unosi radi fingiranja pravnog posla“.

⁴¹ Čl. 10. st. 2. ZR-a.

⁴² U pravnoj doktrini (Ruždjak, M., *Sklopanje i prestanak ugovora o radu*, u: Dika, M.; Eraković, A.; Gotovac, V.; Horvat, I.; Marinković Drača, D.; Miletić, E.; Potočnjak, Z.; Rulic-Hren., S.; Ruždjak, M., *Zasnivanje i prestanak radnih odnosa. Rješavanje radnih sporova*, Narodne novine, Zagreb 2004., str. 8.) izneseno je pravno shvaćanje da „... karakter ugovora ne može, međutim, određivati naziv i vrsta činidbe koja predstavlja predmet ugovora...“, već „... karakter ugovora može određivati samo volja stranaka“. Međutim, različito od navedenog shvaćanja, u ovom slučaju riječ je o zaštitnoj normativi ZR-a u kojoj su izričito normom uređene pretpostavke u kojima se prava i obveze ugovornih strana cijene kao prava i obveze iz radnog odnosa. Navedena odredba upravo je i stipulirana na način kojim se ograničava disponiranje pravima i obvezama ugovornih strana suprotno zaštitnoj normativi radnog prava.

3.2.1.1. Razlikovanje pravnog odnosa koji svoju osnovu ima u ugovoru o radu od pravnog odnosa koji svoju osnovu ima u ugovoru o djelu

Slično komparativnim pravnim uzorima,⁴³ ZOO ugovor o djelu (*locatio conductio operis*) određuje kao ugovor kojim se izvođač obvezuje obaviti određeni posao, kao što je izrada ili popravak neke stvari, izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl., a naručitelj se obvezuje platiti mu za to naknadu.⁴⁴

Dakle, bitni sastojci ovog ugovora jesu djelo i naknada, dok su subjekti naručitelj (*locator*) i izvođač (*conductor*) posla. Međutim, za razliku od ugovora o radu kod kojeg je radnik uvijek fizička osoba, subjekti ugovora o djelu mogu biti fizičke i pravne osobe.

Iz prethodno navedenih pojmovnih određenja ugovora o radu i ugovora o djelu proizlazi i njihovo razlikovanje prema predmetu ugovora. Naime, iako ZOO predmet ugovora o djelu uređuje široko (obavljanjem određenog posla, kao što je izrada ili popravak neke stvari, izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl.), taj posao može biti samo faktičke, a ne pravne prirode. Kod ugovora o radu približe se određuje samo naziv posla (kratak opis poslova ili vrsta i narav rada), dok kod ugovora o djelu taj posao (djelo) treba biti precizno određen ili odrediv prema vrsti i svojstvima koja u pojedinom ugovoru treba imati.

Kod ugovora o radu obveza je radnika ispunjavati radne obveze u prostoru poslodavca ili na nekom drugom mjestu koje poslodavac u procesu rada odredi, dok kod ugovora o djelu izvođač obavlja posao u prostoru koje je osobno odredio, ako što drugo ne proizlazi iz naravi posla ili ako drukčije nije ugovoreno.

Slično ugovoru o radu (podređenosti – subordinaciji radnika uputama poslodavca), kod ugovora o djelu naručitelj ima pravo nadzora nad obavljanjem posla i davanja uputa kad to odgovara naravi posla, a izvođač mu je to dužan omogućiti.⁴⁵ Međutim, za razliku od ugovora o radu, ovlašten je davati upute samo kad to odgovara naravi posla i te upute se odnose na rezultat, tj. uspjeh rada,⁴⁶ a ne na vrstu i način rada kao što je to kod ugovora o radu.⁴⁷ Isto tako, za razliku od ugovora o radu kod kojeg je rizik postizanja rezultata rada uvijek na poslodavcu, kod ugovora o djelu taj rizik je na izvođaču, u kojem obilježju se očituje samostalnost rada izvođača.

⁴³ Bitna obilježja i sadržaj ugovora o djelu slično uređuje čl. 363. – 379. OR-a, te par. 1151. – 1171. ABGB-a.

⁴⁴ Čl. 590. ZOO-a.

⁴⁵ Čl. 593. ZOO-a.

⁴⁶ Čl. 604. – 611. ZOO-a. Slično vidjeti: Slakoper, Z.; Nikšić, S.; Mihelčić, G.; Belanić, L.; Jakšić, T.; Tot, I.; Poljanec, K.; Ceronja, P., *Trgovačko ugovorno pravo*, Novi Informator, Zagreb 2024., str. 378. i 379.

⁴⁷ Tako se u pravnoj doktrini (Grgurev, I., *Ugovor o radu*, o. c. u bilj. 35, str. 19; Strasser, R.; *Abhängiger Arbeitsvertrag oder freier Dienstvertrag. Das recht der Arbeit*, 1992., str. 97) razlikuju upute kao stvarne (koje se kod ugovora o djelu odnose na rezultat rada) i osobne (koje se kod ugovora o radu odnose na vrstu i način rada).

Dok je predmet ugovora o radu kontinuirana funkcija rada, kod ugovora o djelu to je rezultat rada (obaviti određeni posao).^{48, 49} Iako je u okolnostima kada to zahtijeva narav posla ili su ugovorne strane tako ugovorile, kod ugovora o djelu izvođač dužan posao obaviti osobno,⁵⁰ osobno obavljanje rada (za razliku od ugovora o radu kod kojeg je temeljna obveza radnika rad obavljati osobno) nije bitno obilježje ugovora o djelu. U tom smislu, prema obilježju osobnog obavljanja rada, slično obilježju naplatnosti, bez drugih elemenata nije uvijek moguće razlikovati ova dva ugovora. Naime, dok je kod ugovora o djelu naručitelj u obvezi izvođaču za obavljeni posao platiti naknadu, kod ugovora o radu poslodavac je obavezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću. Razlika je u uređenju prema kojem (ako ugovorne strane nisu drukčije ugovorile) za obavljeni posao izvođač prima naknadu po obavljenom poslu, tj. po predaji djela, dok se plaća radniku isplaćuje u propisanim razdobljima (najmanje jednom mjesečno). Bez ocjene drugih elemenata, ova dva ugovora nije moguće razlikovati ni prema obliku u kojem su sklopljeni. Naime, kod ugovora o radu valjanim se priznaju i ugovori koji nisu sklopljeni u propisanom (pisanom) obliku, dok za sklapanje ugovora o djelu nije uređen poseban oblik ugovora (neformalni pravni posao).

Zbog navedenih sličnih obilježja ovih ugovora (riječ je o konseznalnim, dvostranoobveznim i naplatnim pravnim poslovima u kojima propisani oblik nije pretpostavka njihove valjanosti, a za svoj predmet imaju određenu činidbu rada) za primjenu pravila koja se odnose na odgovornost za drugog, tj. na odgovornosti poslodavca kao odgovorne osobe za štetu koju je trećoj osobi prouzročio radnik, u svakom pojedinom ugovoru kod kojeg je predmet određena činidba rada treba prema svim prethodno navedenim bitnim obilježjima ovih ugovora cijeliti je li njegov sadržaj ugovora bitnim sastojcima jednog ili drugog ugovora.

3.2.1.2. Razlikovanje pravnog odnosa koji svoju osnovu ima u ugovoru o radu od pravnog odnosa koji svoju osnovu ima u ugovoru o nalogu

Slijedeći komparativne pravne uzore,⁵¹ ZOO svojim odredbama ugovor o nalogu (*contractus mandati*) određuje kao pravni posao kojim se obvezuje i ovlašćuje nalogoprimac poduzimati za račun nalogodavca određene poslove, a nalogoprimac ima pravo na naknadu za svoj trud, osim ako je drukčije ugovoreno ili proizlazi iz naravi međusobnog odnosa.⁵² U pravnoj doktrini preciznije se određuje kao svaki ugovor kojim jedna strana drugoj povjeri obavljanje jednog ili više pravnih poslova s trećom osobom ili s trećim osobama, za njezin račun, a druga strana to prihvati, pri čemu posao koji druga strana obavlja s trećim nije kupoprodaja, ugovor o prijevozu

⁴⁸ Tako VSRH, Rev – 3465/18 od 22. listopada 2019.

⁴⁹ Navedeno pravno shvaćanje zauzeto je i u sudskoj praksi (VSRH, Revr – 314/13 od 22. listopada 2014., Revr – 409/13 od 17. prosinca 2013. i Revr – 648/13 od 9. rujna 2014.).

⁵⁰ Čl. 600. st. 1. ZOO-a.

⁵¹ Slično određenju ugovora o nalogu koje proizlazi iz odredbi čl. 394. OR-a i par. 662. BGB-a. Razlika je u naplatnosti, jer je u ovim zakonodavstvima ovaj ugovor u načelu besplatan pravni posao.

⁵² Čl. 763. ZOO-a.

i drugi ugovori potrebni za izvršenje prijevoza, niti se smije raditi o tome da bi druga strana tijekom ugovorenog vremena pregovarala s trećima i s njima sklapala ugovore u ime i za račun prve strane.⁵³ S druge strane, u pravnoj doktrini⁵⁴ zastupljeno je i shvaćanje prema kojem nalog pretpostavlja obavljanje pravnih i faktičnih radnji za račun nalogodavca. Tako je predmet ovog ugovora jedna ili više određenih ili odredivih poslova, pri čemu se činidba na koju se obvezuje nalogoprimalac sastoji u poduzimanju i obavljanju posla s trećim i prijenos nalogodavcu svega primljenog s trećim.

Slično ugovoru o djelu, nalogodavac i nalogoprimalac mogu biti fizičke i pravne osobe, a u praksi se najčešće sklapa s obzirom na osobna svojstva suugovaratelja (*intuitu personae*). Isto tako, kao i kod ugovora o djelu, riječ je o neformalnom pravnom poslu. Kako nalogoprimalac u načelu ima pravo na naknadu za svoj trud, ugovor o nalogu temelji se na obilježjima konsenzualnosti, neformalnosti i u načelu naplatnosti.

Izvan prethodno navedenih bitnih sastojaka i obilježja ugovora o nalogu, za jasno razlikovanje ovog ugovora u odnosu prema ugovoru o radu u svakom pojedinom slučaju potrebno je cijeliti prava i obveze ugovornih strana koji proizlaze iz ovog imenovanog ugovora. Tako je nalogodavac dužan: – na zahtjev nalogoprimalca predumjeti mu stanoviti iznos novca za predviđene izdatke, – naknaditi nalogoprimalcu sve potrebne troškove što ih je imao u izvršenju naloga, – preuzeti na sebe obveze što ih je nalogoprimalac na sebe uzeo obavljajući u svoje ime povjerene mu poslove, – naknaditi nalogoprimalcu štetu koju je ovaj pretrpio bez svoje krivnje u obavljanju naloga, te – ako nalog nije besplatan, nakon obavljenog posla isplatiti nalogoprimalcu naknadu.⁵⁵ S druge strane, u bitnom za ovo razlikovanje, nalogoprimalac je dužan: – izvršiti nalog prema primljenim uputama s pažnjom dobrog gospodarstvenika, odnosno dobrog domaćina, ostajući u njegovim granicama te u svemu skrbiti o interesima nalogodavca i njima se rukovoditi, – od dobivenog naloga i uputa nalogoprimalac može odstupiti samo uz suglasnost nalogodavca, a kad mu zbog kratkoće vremena ili iz kakva drugog uzroka nije moguće tražiti suglasnost nalogodavca, od tog naloga može odstupiti samo ako je po procjeni svih okolnosti mogao osnovano smatrati da to zahtijevaju interesi nalogodavca, inače se prekoračenje cijeni kao poslovođstvo bez naloga, – nalogoprimalac je nalog dužan izvršiti osobno izvan okolnosti kada mu je nalogodavac dopustio da izvršenje naloga može prepustiti drugome, odnosno kada su ga na to prinudile okolnosti, – o

⁵³ Gorenc, V.; Kačer, H.; Momčinović, H.; Slakoper, Z.; Vukmir, B.; Belanić, L., *Obvezno pravo. Posebni dio I. Pojedini ugovori*, Novi Informator, Zagreb 2012., str. 469-475; Slično Slakoper, Z.; Nikšić, S.; Mihelčić, G.; Belanić, L.; Jakšić, T.; Tot, I.; Poljanec, K.; Ceronja, P., o. c. u bilj. 46, str. 360-364; Vuković, M., *Obvezno pravo, knjiga II*, Školska knjiga, Zagreb 1964., str. 281.

⁵⁴ Tako: Momčinović, H., *Ugovor o nalogu (mandatu)*, Godišnjak br. 6., *Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse*, Zagreb 1999., str. 238. i 239; Klarić, P.; Vedriš, M., o. c. u bilj. 8, str. 554. i 555; Gorenc, V., *Trgovačko pravo – ugovori*, Školska knjiga, Zagreb 1992., str. 113; Gorenc, V., *Zakon o obveznim odnosima s komentarom*, o. c. u bilj. 7, str. 953.

⁵⁵ Čl. 772. – 778. ZOO-a.

obavljenom poslu dužan je položiti račun nalogodavcu, te – po zahtjevu nalogodavca podnijeti izvješće o stanju poslova i položiti račun i prije određenog vremena.⁵⁶

Tako je za primjenu pravila koja se odnose na odgovornost za drugog, tj. na odgovornosti poslodavca kao odgovorne osobe za štetu koju je trećoj osobi prouzročio radnik, potrebno cijeliti razlikovanje ovog ugovora u odnosu na ugovor o radu prema njihovim bitnim sastojcima i obilježjima: – kod ugovora o nalogu nalogodavac i nalogoprimalac mogu biti fizičke i pravne osobe, dok je kod ugovora o radu radnik uvijek fizička osoba, – ugovor o nalogu u načelu je naplatan, ali može biti i besplatan, dok je ugovor o radu uvijek naplatan, – predmet ugovora o nalogu jedan je ili više određenih ili odredivih poslova, pri čemu se činidba na koju se obvezuje nalogoprimalac sastoji u poduzimanju i obavljanju posla s trećim, dok je kod ugovora o radu obveza radnika obavljanje niza radnji u okviru ugovorenog naziva posla, odnosno ugovorene naravi ili vrste rada, – kod ugovora o nalogu nalogoprimalac je dužan izvršiti nalog osobno, ali je ovlašten povjeriti izvršenje naloga drugome kada mu je nalogodavac to dopustio ili kada su ga na to primorale okolnosti, dok je kod ugovora o radu radnik obavezan osobno obavljati preuzeti rad i nije ovlašten ugovorene radne obveze prenijeti na drugoga.

3.2.1.3. Razlikovanje pravnog odnosa koji svoju osnovu ima u ugovoru o radu prema pravnom odnosu koji proizlazi iz radnopravnog položaja fizičkih osoba koje su prema posebnom zakonu ovlaštene voditi poslove poslodavca

Uz pojmovno određenje radnika i poslodavca, ZR⁵⁷ posebno uređuje pravni položaj fizičkih osoba (menadžera) koje su prema pravilima o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizičkih osoba koje su u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove poslodavca.⁵⁸ Navedeno uređenje odnosi se na fizičke osobe koje su prema odredbama ZTD-a ovlaštene voditi poslove trgovačkog društva (članovi uprave, izvršni direktori), ali i na sve druge fizičke osobe koje su u drugom svojstvu prema posebnom zakonu⁵⁹ ovlaštene voditi poslove poslodavca. Ove osobe mogu kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca (kada su u radnom odnosu), ali ne moraju (u kojim okolnostima nisu u radnom odnosu).

U okolnostima kada su ove osobe u radnom odnosu (dakle, imaju status menadžera i radnika),⁶⁰ na njih se primjenjuju propisi koji reguliraju radni odnos, izvan odredbi

⁵⁶ Čl. 765. – 770. ZOO-a.

⁵⁷ Čl. 4. st. 1. i 2. ZR-a.

⁵⁸ Čl. 4. st. 3. i 4. ZR-a.

⁵⁹ U tu skupinu npr. spada ravnatelj ustanove prema Zakonu o ustanovama, Narodne novine, br. 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 27/19, 151/22.

⁶⁰ O pretpostavkama u kojima treba cijeliti ima li menadžer pravni položaj radnika, izjasnio se Sud Europske unije u predmetu Danossa C 232/09 od 11. listopada 2010.: „... za ocjenu je li član uprave radnik potrebno je uzeti u obzir radi li po uputama društva i pod nadzorom drugog organa koji ga može razriješiti protiv njegove volje (odnos subordinacije) i je li za osobno obavljeni rad plaćen. Ako je odgovor pozitivan, to jest radnik i treba uživati prava na sudska zaštitu. Pri tom nije bitno kako se ugovori nazivaju u nacionalnom zakonodavstvu“.

o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.⁶¹ S druge strane, međusobni odnosi društva i člana uprave mogu se urediti ugovorom o radu, ugovorom o djelu ili nekim drugim ugovorom,⁶² pa u okolnostima kada ove osobe nisu u radnom odnosu, na taj pravni odnos primjenjuje se ono što je između ugovornih strana ugovoreno, odnosno pravila posebnih zakona prema kojima je određena osoba ovlaštena voditi poslove poslodavca. U tom smislu, samo u okolnostima kad su stvarni štetnik i odgovorna osoba u pravno relevantnom odnosu poslodavca i radnika (tj. kada je riječ o radnom odnosu), te kada pravila posebnog zakona osnovom kojeg je određena osoba u radnom odnosu ovlaštena voditi poslove poslodavca drukčije ne uređuju, dolazi do primjene pravila koja uređuju odgovornost poslodavca kao odgovorne osobe za štetu koju je trećoj osobi prouzročio radnik.

3.2.2. Šteta prouzročena radnjom koju je radnik poduzeo u radu ili u vezi s radom

Druga pretpostavka odgovornosti poslodavca kao odgovorne osobe za štetu koju radnik kao stvarni štetnik prouzroči trećoj osobi jest da je radnik trećem prouzročio štetu radnjom koju je poduzeo u radu ili u vezi s radom. Kada je prethodno utvrđeno postojanje radnog odnosa između radnika kao stvarnog štetnika i poslodavca kao odgovorne osobe, određenje štete koja je prouzročena na radu proizlazi iz općih obilježja radnog odnosa i tako ne otvara šire dvojbe kako u pravnoj doktrini,⁶³ tako ni u sudskoj praksi.⁶⁴ Tako štete na radu predstavljaju sve one štete koje je radnik prouzročio osobno ispunjavajući svoje radne obveze shodno sadržaju pojedinačno određenog radnog odnosa, odnosno shodno uputama koje mu daje poslodavac prema sadržaju tako pojedinačno određenog radnog odnosa.

Međutim, pored štete koju je radnik prouzročio trećoj osobi radnjom poduzetom na radu, poslodavac kao odgovorna osoba odgovara trećoj osobi i za štete koje su nastupile i u vezi s radom. Pritom, već stipulacija odredbe koja regulira ovu odgovornost (koja razlikuje štete nastale na radu od šteta nastalih u vezi s radom) upućuje na šire područje primjene za štete koje su nastupile u vezi s radom od šteta koje su nastupile na radu. Tako prema šire prihvaćenom shvaćanju u pravnoj

⁶¹ Čl. 4. st. 4. ZR-a. Do stupanja na snagu ovog Zakona, odredbom čl. 2. st. 3. i 4. ZR/09 uređivao je da se na ove osobe ne primjenjuju odredbe tog Zakona o prestanku ugovora o radu.

⁶² Tako Frntić, D. F.; Gović Penić, I.; Hanzalek, D.; Milković, D.; Novaković, N.; Rožman, K.; Zovko, V., *Detaljni komentar Zakona o radu 2023. godina*, Radno pravo, Zagreb 2023., str. 16.

⁶³ Crnić, I., *Odgovornost za štetu iz radnog odnosa i popravljivanje te štete*, u: Crnić, I.; Dika, M.; Eraković, A.; Gotovac, V.; Gović, I.; Grgurev, I.; Horvatić, L.; Jelčić, V.; Marinković Drača, D.; Potočnjak, Ž.; Rožman, K.; Ruždjak, M.; Šokčević, S.; Šplajt, Lj.; Tadić, I.; Vukorepa, I.; Zuber, M., *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb 2007., str. 273.

⁶⁴ VSRH, Rev – 3121/95 od 19. lipnja 1996.

doktrini,⁶⁵ te sudskoj praksi,⁶⁶ kao štete koje su nastupile u vezi s radom treba cijiniti sve one štete koje je radnik prouzročio postupanjem koje izravno ne predstavlja ispunjavanje radne obveze shodno sadržaju pojedinačno određenog radnog odnosa, odnosno shodno uputama koje mu je u okviru tog sadržaja dao poslodavac, ali je to postupanje na određeni pravno relevantan način povezano i u funkciji s ispunjavanjem tih obveza.

3.2.3. Razlozi koji isključuju odgovornost radnika

Treća je pretpostavka odgovornosti poslodavca kao odgovorne osobe za štetu koju radnik kao stvarni štetnik prouzroči trećoj osobi da u konkretnom slučaju nisu postojali razlozi koji isključuju odgovornost radnika. Naime, riječ je o subjektivnoj odgovornosti prema kojoj poslodavac odgovara po kriteriju pretpostavljene (predmnijevane) krivnje pa se ove odgovornosti može osloboditi ako dokaže da radnik nije kriv, tj. da su njegovi radnici postupali s dužnom pažnjom, te kako je u tim okolnostima prema pravilima struke trebalo.⁶⁷

Iako stipulacija odredbe ZOO-a koja uređuje pretpostavke odgovornosti poslodavca za štetu koju je trećim osobama prouzročio radnik u radu ili u vezi s radom u odnosu na stipulaciju odredbi ZOO/91⁶⁸ koje su uređivale ovu odgovornost otvara dvojbe glede kriterija odgovornosti poslodavca za štetu koju je trećim osobama prouzročio njegov radnik na radu ili u vezi s radom kada je ta šteta ujedno nastala u vezi s opasnom stvari, odnosno opasnom djelatnošću, tj. odgovara li u ovom slučaju poslodavac trećim osobama za štetu prema kriteriju subjektivne ili objektivne odgovornosti, treba odgovoriti da u ovim okolnostima poslodavac odgovara prema kriteriju objektivne odgovornosti. Naime, iako ZOO odgovornost poslodavca za štetu koju je trećim osobama prouzročio njegov radnik na radu ili u vezi s radom uređuje na temelju subjektivne odgovornosti (prema kriteriju predmnijevane krivnje), ovim odredbama nije isključena primjena odredbi o odgovornosti za štete nastale u vezi

⁶⁵ Babić, V.; Crnić, I.; Cvitanović, I.; Gotovac, V.; Gašpar Lukić, M.; Milković, D.; Tadić, I.; Zuber, M.; Žic, I., *Veliki komentar novog Zakona o radu*, Vaša knjiga, Zagreb 2010., str. 153; Crnić, I., *Odgovornost za štetu iz radnog odnosa i popravljjanje te štete*, o. c. u bilj. 63, str. 273.

⁶⁶ Tako se, prema tumačenju sudske prakse (VSRH, Rev – 3121/95 od 19. lipnja 1996.), šteta nastala u vezi s radom smatra: „... ona šteta koja je nastala kad je radnik obavljao neku djelatnost koja nije izravno obavljanje zadataka zbog kojih je zasnovan radni odnos, ali je takva djelatnost odnosno takvo ponašanje radnika bilo potrebno da se obave radnje vezane za djelatnost radnika zbog kojih je zasnovao radni odnos...“, odnosno (VSRH, Rev – 1029/93 od 29. ožujka 1994.) „... takvom se cijeni radnja koju je zaposlenik (radnik) poduzeo ne samo glede stvarnog obavljanja određenog radnog naloga, već i svakog drugog rada koji je s tim radom u bilo kakvoj funkcionalnoj vezi tijekom njegova obavljanja, pa i onda kada nije izravni sastavni dio radnog zadatka...“ (slično VSRH Rev – 902/2021-2 od 7. rujna 2021.), pa i štete (VSRH, Rev – 62/90 od 28. studenog 1990.) koje je radnik prouzročio za vrijeme dnevnog odmora.

⁶⁷ Pravno shvaćanje kakvo je zauzeto i u sudskoj praksi (VSRH, Revr – 1451/15 od 26. rujna 2018., Revx – 62/12-2 od 27. lipnja 2012, te Rev – 1661/11-2 od 19. rujna 2012.).

⁶⁸ Naime, za razliku od ZOO/91 (čl. 170. st. 3. ZOO/91), koji je sadržavao izričitu odredbu da se navedenim uređenjem ne dira „... u pravila o odgovornosti za štetu koja potječe od opasne stvari ili opasne djelatnosti“, ZOO takvu odredbu ne sadrži.

s opasnom stvari, odnosno opasnom djelatnošću,⁶⁹ za koje štete odgovara vlasnik stvari, odnosno osoba koja se opasnom djelatnošću bavi i to na temelju objektivne odgovornosti (prema kriteriju predmnijevane uzročnosti).⁷⁰ U ovim okolnostima (kada poslodavac za te štete odgovara kao vlasnik stvari, odnosno osoba koja se bavi opasnom djelatnošću, tj. prema kriteriju predmnijevane uzročnosti), poslodavac se može osloboditi odgovornosti ako dokaže da opasna stvar odnosno opasna djelatnost nisu bile uzrok štete, odnosno ako dokaže da postoje propisani razlozi za oslobođenje od odgovornosti. Oslobođenje od odgovornosti može biti potpuno ako dokaže da je uzrok štete djelovanje više sile, radnja samog oštećenika⁷¹ ili radnja treće osobe, a djelomično kada je oštećenik djelomično pridonio nastanku štete.⁷² Ako je nastanku štete djelomično pridonijela treća osoba, ta treća osoba odgovara oštećeniku solidarno s vlasnikom stvari, a dužna je snositi naknadu razmjerno težini svoje krivnje.⁷³ Pritom se, prema odredbama ZOO-a,⁷⁴ trećom osobom ne smatra radnik koji je prouzročio štetu na radu ili u vezi s radom, a u vezi s opasnom stvari ili opasnom djelatnošću, jer se u navedenim okolnostima radnik ne smatra trećom osobom.

3.3. Pravne posljedice namjerno prouzročene štete od strane radnika

ZOO svojim odredbama posebno regulira pravni položaj oštećene treće osobe, radnika kao stvarnog štetnika, a posljedično i poslodavca kao odgovorne osobe, tj. presumptivnog štetnika u okolnostima kada je radnik štetu prouzročio namjerno. Prema navedenoj normativi,⁷⁵ oštećenik ima pravo zahtijevati popravljjanje štete i neposredno od radnika ako je štetu prouzročio namjerno.

Dakle, za neposrednu odgovornost radnika zahtijeva se namjera (*dolus*) kao najteži stupanj krivnje. Kod namjere štetnik postupa sa znanjem i hotimice (želi štetnu radnju kao uzrok štete i posljedicu te štetne radnje). Iako se u pravnoj doktrini⁷⁶ razlikuje izravna (direktna) namjera⁷⁷ od uvjetne (eventualne) namjere,⁷⁸ treba reći da u oba slučaja štetnik odgovara za prouzročenu štetu, jer je za postojanje odgovornosti po ovom stupnju krivnje relevantno da je štetnik svjestan vjerojatnosti

⁶⁹ Odgovornost za štetu od opasne stvari ili opasne djelatnosti uređuju odredbe čl. 1063. – 1067. ZOO-a.

⁷⁰ Čl. 1063. i čl. 1064. ZOO-a.

⁷¹ Vidjeti VSRH, Rev – 1071/2020-2 od 21. ožujka 2023., Rev – 88/2017-2 od 26. studenog 2019.

⁷² Vidjeti VSRH, Rev – 3216/2019-2 od 6. prosinca 2023.

⁷³ Čl. 1067. st. 4. ZOO-a.

⁷⁴ Čl. 1066. st. 1. ZOO-a.

⁷⁵ Čl. 1061. st. 2. ZOO-a.

⁷⁶ Grbin, I., *Pretpostavke odgovornosti za štetu i odgovornost po osnovi krivnje*, o. c. u bilj. 8, str. 991; Gorenc, V.; Belanić, L.; Momčinović, H.; Perkušić, A.; Pešutić, A.; Slakoper, Z.; Vukelić, M.; Vukmir, B., o. c. u bilj. 8, str. 1723; Vizner, B., o. c. u bilj. 8, str. 703.

⁷⁷ Kod izravne (direktna) namjere štetnik je svjestan da će posljedicom njegove radnje drugome nastupiti šteta ili da posljedicom njegove radnje može drugome nastupiti šteta, a njegova volja usmjerena je na postizanje takve posljedice.

⁷⁸ Kod uvjetne (eventualne) namjere štetnik je svjestan mogućnosti da će svojom radnjom drugome prouzročiti štetu, koju on ne želi, ali na nju pristaje.

štetne posljedice. Pritom se u svakom pojedinom slučaju u obzir uzima subjektivni odnos (svijest i volja)⁷⁹ štetnika prema štetnoj radnji i štetnoj posljedici.⁸⁰ Kako ZOO kod subjektivne odgovornosti izričito odredbom⁸¹ uređuje da krivnja postoji kad je štetnik prouzročio štetu namjerno ili nepažnjom, dok se predmnijeva samo najniži stupanj krivnje,⁸² tj. obična nepažnja, u ovim okolnostima radnik odgovara prema pravilima dokazane krivnje. Prema ovim pravilima odgovornosti za štetu, oštećenik svoj zahtjev za popravljivanje štete osnovano može postaviti i neposredno prema radniku ako uz opće pretpostavke odgovornosti za štetu dokaže (na njemu je teret dokaza) i namjeru štetnika (radnika) kao subjektivni element protupravnosti.

Međutim, i u okolnostima kada su ispunjene prethodno navedene pretpostavke, oštećenik i dalje svoj zahtjev za popravljivanje štete može postaviti protiv poslodavca koji mu za tu štetu u načelu odgovara prema kriteriju predmnijevane krivnje, odnosno izuzetno prema kriteriju predmnijevane uzročnosti ako je šteta nastala u vezi s opasnom stvari, odnosno opasnom djelatnošću.

Iz prethodno navedenoga treba zaključiti da je u okolnostima kada je radnik štetu prouzročio namjerno oštećena treća osoba u dispoziciji svoj zahtjev za popravljivanje štete postaviti protiv poslodavca (koji mu u načelu odgovara prema kriteriju predmnijevane krivnje, odnosno izuzetno prema kriteriju predmnijevane uzročnosti kada je šteta nastala u vezi s opasnom stvari, odnosno opasnom djelatnošću), neposredno protiv radnika (koji mu odgovara prema kriteriju dokazane krivnje) ili istodobno protiv poslodavca i radnika, kada bi mu poslodavac i radnik za tu štetu odgovarali solidarno.⁸³

Kod primjene prethodno navedenih pravila o odgovornosti poslodavca za štetu koju je radnik u radu ili u svezi s radom namjerno prouzročio trećoj osobi (posebno pravila o solidarnoj odgovornosti poslodavca i radnika), pod trećom oštećenom osobom treba podrazumijevati i drugog radnika koji tom radnjom trpi štetu kod istog poslodavca.⁸⁴

3.4. Pretpostavke regresne obveze radnika prema poslodavcu

Regresna obveza radnika prema poslodavcu istovjetno (s istim pravnim posljedicama) uređena je odredbama ZOO-a i ZR-a. Naime, prema odredbama ZOO-a, poslodavac koji je oštećeniku popravio štetu ima pravo zahtijevati od radnika naknadu troškova popravljanja štete, ako je ovaj štetu prouzročio namjerno

⁷⁹ Dakle, traži se deliktna sposobnost štetnika.

⁸⁰ Tako se namjera, za razliku od nepažnje, ne sagledava prema objektivnim mjerilima o postupanju drugih ljudi u sličnim okolnostima.

⁸¹ Čl. 1049. ZOO-a.

⁸² Čl. 1045. st. 2. ZOO-a.

⁸³ Riječ je o pasivnoj solidarnosti dužnika u smislu odredbe čl. 1107. st. 1. ZOO-a.

⁸⁴ U tom smislu zauzeto je pravno shvaćanje i u sudskoj praksi (VSRH, Revr – 1593/12-2 od 11. studenog 2015.).

ili iz krajnje nepažnje,⁸⁵ dok prema odredbama ZR-a, radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.⁸⁶ Tako su s razlikom u stipulaciji koja se odnosi na popravljivanje, odnosno naknadu štete (te inače jezične neusklađenosti), ali ne i na obvezu radnika, regresna prava poslodavca uređena prema kriteriju dokazane krivnje. Naime, radnik odgovara samo za štetu koju je prouzročio namjerno ili zbog krajnje nepažnje, dok se (kako je navedeno u prethodnom djelu ovog rada) u našem pravu predmnijeva samo najniži stupanj krivnje, tj. obična nepažnja.

Za razliku od namjere (kako je to navedeno u prethodnom dijelu ovog rada), kod nepažnje (*culpa*), kao blažeg stupnja krivnje, štetnik niti želi nastupanje štetne posljedice, niti na štetnu posljedicu pristaje. Međutim, svom postupanju (koje se kod nepažnje, za razliku od namjere, sagledava objektivno /apstraktno/ – kako bi postupili drugi ljudi u takvim okolnostima) štetnik ne pridaje onu pažnju koja je redovita i uobičajena u pravnom prometu uopće, odnosno pažnju koja se u pravnom prometu zahtijeva u određenim okolnostima. U skladu s navedenim pojmovnim određenjem, razlikujemo krajnju (grubu) i običnu nepažnju. O krajnjoj nepažnji riječ je u okolnostima kada štetnik u svom postupanju nije upotrijebio ni onu pažnju koju bi upotrijebio svaki prosječan čovjek.⁸⁷

Tako u smislu navedenih odredbi poslodavac regresna prava prema radniku može ostvariti kad su kumulativno ispunjene pretpostavke da je radnik na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzročio štetu trećoj osobi, te da je poslodavac oštećenoj trećoj osobi tu štetu popravio. Regresna prava poslodavac stječe od dana kada je trećoj osobi štetu popravio,⁸⁸ ali mu je po dospeljeću ostavljen kratki rok od šest mjeseci nakon čega dolazi do zastare.⁸⁹

Visina regresne naknade ograničena je visinom isplaćene naknade trećoj osobi. Međutim, treba napomenuti da je radnik koji nije bio stranka eventualno sklopljene izvansudske ili sudske nagodbe, odnosno nije sudjelovao u parničnom postupku odgovornosti za štetu između oštećene treće osobe i poslodavca (dakle, u okolnostima kada pravomoćna presuda prema njemu nema tzv. intervencijski

⁸⁵ Čl. 1061. st. 3. ZOO-a.

⁸⁶ Čl. 109. ZR-a.

⁸⁷ S druge strane, o običnoj nepažnji (*culpa levis*) riječ je u okolnostima kada štetnik u svom postupanju nije upotrijebio onu pažnju koju bi upotrijebio osobito pažljiv čovjek (pažnja dobrog domaćina, pažnja dobrog gospodarstvenika) – čl. 10. st. 1. i 2. ZOO-a. Slično: Gorenc, V., o. c. u bilj. 7, str. 214; Gorenc, V.; Belanić, L.; Momčinović, H.; Perkušić, A.; Pešutić, A.; Slakoper, Z.; Vukelić, M.; Vukmir, B., o. c. u bilj. 8, str. 1723; Grbin, I., o. c. u bilj. 8, str. 991. i 992; Vizner, B., o. c. u bilj. 8, str. 705.

⁸⁸ Prema navedenim pretpostavkama i dospeljeću regresne odgovornosti radnika zauzeta su pravna shvaćanja i u sudskoj praksi (VSRH, Revr – 1504/16 od 15. svibnja 2018.).

⁸⁹ Čl. 1061. st. 4. ZOO-a.

učinak)⁹⁰ ovlašten prema poslodavcu istaknuti sve prigovore koji se odnose kako na osnovanost regresnog zahtjeva (npr. da nisu ispunjene pretpostavke odgovornosti poslodavca za naknadu štete prema trećoj osobi, doprinos oštećenika i sl.), tako i na visinu (npr. visinu štete koju iz štetnog događaja trpi oštećena treća osoba).

U okolnostima kada su ispunjene pretpostavke regresne obveze radnika, treba naglasiti da nije riječ o odgovornosti radnika za štetu prema poslodavcu, već da je riječ o regresnoj obvezi (lat. *regressus*, vraćanje), pa ako je štetu trećoj osobi prouzročilo više radnika, otvoreno je pitanje dolazi li kod regresne obveze radnika prema poslodavcu do izravne primjene općih pravila ZOO-a o pluralističkim (složenim) obvezama,⁹¹ do odgovarajuće primjene pravila ZOO-a o odgovornosti više osoba za istu štetu,⁹² ili se odgovarajuće primjenjuju pravila ZR-a koja reguliraju odgovornost više radnika za štetu prouzročenu poslodavcu.⁹³ U nedostatku normative (kako u odredbama ZR-a, tako i u odredbama ZOO-a) koja bi se jasnom uputom odredila prema ovoj dvojbi, odgovor valja sagledati prema posebnim obilježjima radnog odnosa, te tako i u razlozima posebnog pravnog uređenja odgovornosti za štetu nastalu na radu i u vezi s radom prema odredbama ZR-a. Kako prema pravnom odnosu iz kojeg je regresna obveza radnika prema poslodavcu proizašla izravna primjena općih pravila ZOO-a o pluralističkim (složenim) obvezama ne pruža odgovor na ovo otvoreno pitanje, odgovor treba cijeliti prema odgovarajućoj primjeni pravila ZOO-a o odgovornosti više osoba za istu štetu ili se odgovarajućoj primjeni pravila ZR-a koja reguliraju odgovornost više radnika za štetu prouzročenu poslodavcu. Tako treba reći da bez razlike u uređenju koje se odnosi na podijeljenu odgovornost u okolnostima kada svaka od više osoba odgovara za određeni dio štete koji je prouzročila i koji je moguće utvrditi, ZOO⁹⁴ i ZR⁹⁵ različito uređuju pravne posljedice u okolnostima kada se ne može utvrditi dio štete koji je neka od dviju ili više osoba prouzročila. Kako ZOO navedenim odredbama s ciljem olakšanja položaja oštećenog svojim općim odredbama uređuje solidarnu odgovornost bez obzira na vrstu odnosno stupanj krivnje pojedinog štetnika, posebna obilježja radnog odnosa (dakle pravnog odnosa poslodavca kao vjerovnika i radnika kao dužnika) opravdano upućuju na odgovarajuću primjenu niže navedenih pravila ZR-a o odgovornosti radnika za štetu prouzročenu poslodavcu.⁹⁶ U tom smislu, kako izvan prethodno navedene osnove koja proizlazi iz tumačenja posebnih

⁹⁰ Naime, kako građanskopravni ugovor, tako ni pravomoćna presuda u odnosu na treće osobe koje u parnici nisu sudjelovale u pravilu nema pravni učinak (ti su ugovori kao i presuda *res inter alios acta*). Tek u odnosu na umješake, treće osobe koje su bile obaviještene o parnici, te u odnosu na imenovane prethodnike, pravomoćna odluka proizvodi tzv. intervencijski učinak prema kojem u novoj parnici nema mjesta ponovnom meritornom raspravljanju o stvarnoj i pravnoj osnovi donesene pravomoćne presude. (O subjektivnim granicama pravomoćnosti, te intervencijskom učinku vidjeti šire: Triva, S.; Dika, M., *Građansko parnično procesno pravo*, Narodne novine, Zagreb 2004., str. 650-654. i str. 454-456.)

⁹¹ Čl. 41. – 64. ZOO-a.

⁹² Čl. 1107. – 1109. ZOO-a.

⁹³ Odgovornost radnika za štetu prouzročenu poslodavcu uređuju odredbe čl. 107. – 110. ZR-a.

⁹⁴ Čl. 1107. ZOO-a.

⁹⁵ Čl. 107. ZR-a.

⁹⁶ Slično pravno shvaćanje zauzeto je i u sudskoj praksi (VSRH, Rev – 1624/10 od 20. ožujka 2012.).

obilježja radnog odnosa ovo pitanje i dalje normativno ostaje otvoreno, *de lege ferenda* odredbu ZR-a⁹⁷ o regresnoj obvezi radnika potrebno je za okolnosti, ako je štetu prouzročilo više radnika, dopuniti uputom na odgovarajuću primjenu precizno određenih pravila ZR-a o odgovornosti radnika za štetu prouzročenu poslodavcu kako je dalje navedeno u ovom radu.

Tako u okolnostima kada je štetu prouzročilo više radnika njihovu regresnu obvezu prema poslodavcu valja sagledavati u kontekstu odredbi ZR-a koje u odnosu na opća pravila ZOO-a o odgovornosti više osoba za istu štetu reguliraju odgovornost radnika za štetu prouzročenu poslodavcu.

Prema navedenim odredbama, ako je štetu prouzročilo više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je izazvao.⁹⁸ Riječ je o podijeljenoj odgovornosti kod koje svaki od više radnika odgovara za određeni dio štete koju je prouzročio, pa je za svakog radnika potrebno utvrditi dio štete koju je prouzročio. Kao i kod svake djeljive obveze, svaki dio duga ima svoju samostalnost, pa u ovom slučaju poslodavac od svakog radnika može zahtijevati popravljavanje samo dijela štete za koji taj radnik odgovara. Ovaj pravni položaj radnika kao dužnika djeljive obveze očituje se i u pogledu zastare tražbine, te drugim pravnim posljedicama samostalnosti duga svakog pojedinog dužnika.

Kako se u praksi teško može utvrditi dio štete koju je svaki radnik prouzročio, ZR uređuje predmnjevu prema kojoj u okolnostima kada se ne može za svakog radnika utvrditi dio štete koju je on prouzročio, svi radnici podjednako odgovaraju za štetu i naknađuju je u jednakim dijelovima.⁹⁹ Tako i u ovim okolnostima postoji (podijeljena) odgovornost radnika za dio prouzročene štete (riječ je o zajedničkoj, ali ne i o solidarnoj odgovornosti), ali koji dio se u ovom slučaju ne određuje prema udjelu u kojem je štetu svaki od radnika prouzročio, već shodno navedenoj predmnjevi radnici odgovaraju na jednake dijelove.

Ako je više radnika izazvalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, odgovornost radnika jest solidarna.¹⁰⁰ Riječ je o posebno uređenoj solidarnoj odgovornosti kojom je sužena primjena općih pravila obveznog prava o solidarnoj odgovornosti¹⁰¹ na način da radnici odgovaraju solidarno samo ako je šteta prouzročena kaznenim djelom počinjenim s namjerom. Teret je dokaza da je šteta prouzročena kaznenim djelom počinjenim s namjerom na poslodavcu. Ako je više radnika prouzročilo štetu, a poslodavac u postupku ne uspije dokazati da je šteta prouzročena kaznenim djelom počinjenim s namjerom, radnici koji su štetu prouzročili odgovarati će za štetu podijeljenom odgovornošću.

Kada su utvrđene pretpostavke solidarne odgovornosti, svaki od radnika odgovara za cjelokupnu štetu, pa poslodavac popravljavanje štete može zahtijevati od

⁹⁷ Čl. 109. ZR-a.

⁹⁸ Čl. 107. st. 2. ZR-a.

⁹⁹ Čl. 107. st. 3. ZR-a.

¹⁰⁰ Čl. 107. st. 4. ZR-a.

¹⁰¹ Solidarnu odgovornost za štetu koju je više osoba prouzročilo zajedno uređuje odredba čl. 1107. st. 1. ZOO-a.

svih radnika koji su prouzročili štetu, samo od jednog ili samo od nekih, sve dok šteta ne bude potpuno popravljena. No, kad jedan radnik tu obvezu ispuni, obveza prestaje i svi se radnici oslobađaju.¹⁰² Ako je pojedinici od radnika platio više nego što je njegov dio obveze, primjenjuju se opća pravila ZOO-a¹⁰³ o pravu na regres.¹⁰⁴

3.5. O otvorenim pitanjima odgovornosti za drugog koja se odnose na privremeno zapošljavanje putem agencija i zaštitu radnika od uznemiravanja i diskriminacije

Otvorena pitanja odgovornosti za drugog koja se odnose na privremeno zapošljavanje putem agencija, te zaštitu radnika od uznemiravanja i diskriminacije bila su predmetom analize posebnih radova, na koja se radi izbjegavanja suvišnog ponavljanja pozivamo.¹⁰⁵

4. ZAKLJUČAK

Predviđajući iznimke u kojima za štetu ne odgovara osoba koja je tu štetu prouzročila svojom (vlastitom) štetnom radnjom, već treća odgovorna osoba, ZOO svojim općim odredbama kao poseban slučaj odgovornosti za drugog uređuje odgovornost poslodavca za štetu koju je radnik u radu ili u svezi s radom prouzročio trećoj osobi. Pritom analiza ovog rada nedvojbeno upućuje na zaključak da pravni odnos između poslodavca i radnika koji proizlazi iz općih obilježja radnog odnosa opravdava uređenje prema kojem za štetu ne odgovara radnik kao štetnik koji je na radu ili u svezi s radom tu štetu trećoj osobi prouzročio svojom (vlastitom) štetnom radnjom, već poslodavac kao odgovorna osoba na koju zakon upućuje. Međutim, kako proizlazi iz daljnje analize ovog rada, navedeno je pravno uređenje nedorečeno i kao takvo ostavlja otvorenim brojna pitanja, kako prema pretpostavkama u kojima dolazi do njegove primjene, tako i kod tumačenja primjene ovog instituta u praksi. Prije svega, riječ je o dvojabama koje proizlaze iz pretpostavki za primjenu ovog instituta iz radnog odnosa prema sličnim pravnim odnosima koji za svoj predmet imaju određenu činidbu rada, ali i dvojabama koje se odnose na pojmovno određenje oštećene treće osobe, kriterij odgovornosti, razloge koji isključuju odgovornost,

¹⁰² Čl. 43. ZOO-a.

¹⁰³ Čl. 52. i 53. ZOO-a.

¹⁰⁴ O razlikama radnog odnosa prema drugim pravnim odnosima koji za svoj predmet imaju određenu činidbu rada, te pretpostavkama odgovornosti poslodavca prema trećoj osobi za štetu koju je prouzročio radnik na radu ili u vezi s radom vidjeti slično u Perkušić, T., *Odgovornost za štete nastale na radu i u vezi s radom*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Mostaru, Mostar 2021.

¹⁰⁵ Vidjeti Perkušić, T., *Odgovornost za štetu kod privremenog zapošljavanja*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, vol. 58, br. 2., 2021., str. 633-655; Perkušić, T., *Zaštita i odgovornost za štetu od mobinga na radu i u vezi s radom*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 42, br. 3., 2021., str. 853-872.

pravne posljedice namjerno prouzročene štete od strane radnika, te pretpostavke regresne odgovornosti radnika u okolnostima kada je štetu prouzročilo više radnika.

S druge strane, iako ZR (uvažavajući posebna obilježja radnog odnosa, povećani rizik nastupa i većeg obujma štete do koje može doći ispunjavanjem obveza iz radnog odnosa, ali ujedno ispunjavajući obveze iz sklopljenih međunarodnih ugovora) posebno uređuje odgovornost za štete nastale na radu i u vezi s radom, svojim odredbama ne odgovara na ova otvorena pitanja.

Izlažući i uvažavajući za ovu temu iznesena pravna shvaćanja u pravnoj doktrini i sudskoj praksi, navedena pitanja u radu se analiziraju i na njih odgovara (u određenom dijelu s prijedlozima *de lege ferenda*) tumačeći i povezujući normativu koja ovaj institut uređuje s normama posebnog pravnog uređenja o odgovornosti za štetu nastalu na radu i u svezi s radom uz odgovarajuću primjenu općih pravila obveznog prava, a sve prema posebnostima koje proizlaze iz bitnih obilježja radnog odnosa.

LITERATURA

Knjige i članci

1. Babić, V.; Crnić, I.; Cvitanović, I.; Gotovac, V.; Gašpar Lukić, M.; Milković, D.; Tadić, I.; Zuber, M.; Žic, I., *Veliki komentar novog Zakona o radu*, Vaša knjiga, Zagreb 2010.
2. Bähr, P., *Grundzüge des Bürgerlichen Rechts*, München, 1995.
3. Barbić, J., *Pravo društva*, knjiga 2.: *Društva kapitala*, Organizator d.o.o., Zagreb 2001.
4. Bilić, A., *Fleksibilnost i deregulacija u radnopravnim odnosima*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split 2012.
5. Crnić, I., *Odgovornost za štetu iz radnog odnosa i popravljjanje te štete*, u: Crnić, I.; Dika, M.; Eraković, A.; Gotovac, V.; Gović, I.; Grgurev, I.; Horvatić, L.; Jelčić, V.; Marinković Drača, D.; Potočnjak, Ž.; Rožman, K.; Ruždjak, M.; Šokčević, S.; Šplajt, Lj.; Tadić, I.; Vukorepa, I.; Zuber, M., *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb 2007.
6. Frntić, D. F.; Gović Penić, I.; Hanzalek, D.; Milković, D.; Novaković, N.; Rožman, K., *Detaljni komentar Zakona o radu*, Radno pravo, Zagreb 2018.
7. Frntić, D. F.; Gović Penić, I.; Hanzalek, D.; Milković, D.; Novaković, N.; Rožman, K.; Zovko, V., *Detaljni komentar Zakona o radu 2023. godina*, Radno pravo, Zagreb 2023.
8. Gorenc, V.; Belanić, L.; Momčinović, H.; Perkušić, A.; Pešutić, A.; Slakoper, Z.; Vukelić, M.; Vukmir, B., *Komentar Zakona o obveznim odnosima*, Narodne novine, Zagreb 2014.
9. Gorenc, V.; Kačer, H.; Momčinović, H.; Slakoper, Z.; Vukmir, B.; Belanić, L., *Obvezno pravo. Posebni dio I. Pojedini ugovori*, Novi Informator, Zagreb 2012.
10. Gorenc, V., *Trgovačko pravo – ugovori*, Školska knjiga, Zagreb 1992.

11. Gorenc, V., *Zakon o obveznim odnosima s komentarom*, Rif, Zagreb 1998.
12. Gotovac, V., *Razlikovanje ugovora o radu i ugovora o djelu te autonomija ugovornih strana pravnog odnosa u izboru između njih*, Radno pravo, broj 11/2011, str. 11-20.
13. Grbin, I., *Pretpostavke odgovornosti za štetu i odgovornost po osnovi krivnje*, Zbornik radova *Odgovornost za štetu*, Savez društava pravnika hrvatske, Zagreb 1987., str. 977-994.
14. Grgurev, I., *Ugovor o radu* u: Crnić, I.; Dika, M.; Eraković, A.; Gotovac, V.; Gović, I.; Grgurev, I.; Horvatić, L.; Jelčić, V.; Marinković Drača, D.; Potočnjak, Ž.; Rožman, K.; Ruždjak, M.; Šokčević, S.; Šplajt, Lj.; Tadić, I.; Vukorepa, I.; Zuber, M., *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb 2007.
15. Grgurev, I., *Ugovor o službi – novi imenovani ugovor?*, Pravo u gospodarstvu br. 4/2001, str. 273-281.
16. Klarić, P.; Vedriš, M., *Građansko pravo*, Narodne novine, Zagreb 2009.
17. Matić, J., *Odgovornost poslodavca trećoj osobi za štetu po novom Zakonu o obveznim odnosima*, Zbornik radova, XX. savjetovanje *Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse*, Godišnjak 12., Organizator, Zagreb 2005.
18. Momčinović, H., *Ugovor o nalogu (mandatu)*, Godišnjak br. 6., *Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse*, Zagreb 1999.
19. Palandt, O., *Bürgerliches Gesetzbuch*, München 2003.
20. Perkušić, T., *Odgovornost za štete nastale na radu i u vezi s radom*, doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Mostaru, Mostar 2021.
21. Perkušić, T., *Odgovornost za štetu kod privremenog zapošljavanja*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, vol. 58, br. 2., 2021., str. 633-655.
22. Perkušić, T., *Zaštita i odgovornost za štetu od mobinga na radu i u vezi s radom*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 42, br. 3., 2021., str. 853-872.
23. Ruždjak, M., *Sklapanje i prestanak ugovora o radu*, u: Dika, M.; Eraković, A.; Gotovac, V.; Horvat, I.; Marinković Drača, D.; Miletić, E.; Potočnjak, Ž.; Rulic-Hren., S.; Ruždjak, M., *Zasnivanje i prestanak radnih odnosa. Rješavanje radnih sporova*, Narodne novine, Zagreb 2004.
24. Schrank, F., *Arbeitsrecht*, Wien, Universitätsverlag, 2000.
25. Slakoper, Z.; Nikšić, S.; Mihelčić, G.; Belanić, L.; Jakšić, T.; Tot, I.; Poljanec, K.; Ceronja, P., *Trgovačko ugovorno pravo*, Novi Informator, Zagreb 2024.
26. Strasser, R., *Abhängiger Arbeitsvertrag oder freier Diensvertrag. Das recht der Arbeit*, 1992.
27. Tomandl, T., *Arbeitsrecht*, Band I., Wien 1999.
28. Triva, S.; Dika, M., *Građansko parnično procesno pravo*, Narodne novine, Zagreb 2004.
29. Vizner, B., *Građansko pravo u teoriji i praksi*, Rijeka 1969.
30. Vuković, M., *Obvezno pravo, knjiga II*, Školska knjiga, Zagreb 1964.
31. Vuković, M., *Opći dio građanskog prava*, Knjiga II., Školska knjiga, Zagreb 1960.

Pravni propisi

1. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten deutschen Erbländer der Oesterreichischen Monarchie StF: JGS Nr. 946/1811 i Nr. 38/2023.
2. Bürgerliches Gesetzbuch, BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738, BGBl. 2023 I Nr. 72. 2024. Nr. 323.
3. Zakon o obveznim odnosima, Narodne novine, br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22, 145/23, 155/23.
4. Zakon o obveznim odnosima, Narodne novine, br. 53/91, 73/91, 111/93, 3/94, 7/96, 91/96, 112/99, 88/01.
5. Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23.
6. Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08, 112/12.
7. Zakon o zaštiti na radu, Narodne novine, br. 71/14, 118/14, 154/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18.
8. Zakon o trgovačkim društvima, Narodne novine, br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 125/11, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23, 136/24.
9. Zakon o ustanovama, Narodne novine, br. 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 27/19, 151/22.

Sudska praksa

1. ESLJP, br. 68516/14 Ferger/Hrvatska od 9. svibnja 2017.
2. VSRH, Rev – 62/90 od 28. studenog 1990.
3. VSRH, Rev – 1029/93 od 29. ožujka 1994.
4. VSRH, Rev – 3121/95 od 19. lipnja 1996.
5. VSRH, Rev – 1624/10 od 20. ožujka 2012.
6. VSRH, Revx – 62/12-2 od 27. lipnja 2012.
7. VSRH, Rev – 1661/11-2 od 19. rujna 2012.
8. VSRH, Revr – 409/13 od 17. prosinca 2013.
9. VSRH, Revr – 648/13 od 9. rujna 2014.
10. VSRH, Revr – 314/13 od 22. listopada 2014.
11. VSRH, Revr – 1593/12-2 od 11. studenog 2015.
12. VSRH, Revx – 831/2017 od 7. veljače 2018.
13. VSRH, Revr – 1504/16 od 15. svibnja 2018.
14. VSRH, Revr – 1451/15 od 26. rujna 2018.
15. VSRH, Rev – 3465/18 od 22. listopada 2019.
16. VSRH, Rev – 88/2017-2 od 26. studenog 2019.
17. VSRH, Revx – 600/2016 od 16. lipnja 2021.
18. VSRH, Rev – 1071/2020-2 od 21. ožujka 2023.
19. VSRH, Rev – 3216/2019-2 od 6. prosinca 2023.

EMPLOYER LIABILITY FOR DAMAGE CAUSED TO THIRD PARTIES BY AN EMPLOYEE AT WORK OR IN WORK-RELATED SITUATIONS

Recognizing the specific legal relationship between employees and employers arising from employment, the Obligations Act, through its general provisions, justifiably regulates employer liability for damage caused to third parties by an employee during work or in work-related situations as a special case of vicarious liability. However, this legal framework is somewhat vague, leaving numerous questions unanswered, which are not fully addressed even by the specific legal provisions of the Labor Act regarding liability for damages arising in the workplace or in work-related situations. By analyzing legal interpretations presented in legal doctrine and case law on this subject, in this paper an attempt is made to provide answers to these open-ended questions. This is done by interpreting and linking the applicable legal framework governing this institute with the specific regulations on liability for damages occurring at work or in work-related situations. Furthermore, the general rules of the law on obligations are appropriately applied, taking into account the unique characteristics of the employment relationship

Keywords: *employer liability for damage caused to a third party by an employee, vicarious liability, workplace-related damages*