

REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU ZBOG SKRIVLJENOG PONAŠANJA RADNIKA U PRAVU REPUBLIKE HRVATSKE

Dr. sc. Damir Juras

Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske, Split
znanstveni suradnik

Mr. sc. Ivana Erceg-Čurić

sutkinja Općinskog suda u Splitu

SAŽETAK

U radu se, uz navođenje stajališta pravne teorije i sudske prakse, navode pravila kojima se regulira redoviti otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika u Republici Hrvatskoj. Uvodno se prikazuju odredbe o zasnivanju i prestanku radnog odnosa. Središnji dio rada sadrži opravdane razloge za otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika, kategorije osoba koje uživaju apsolutnu ili relativnu zabranu od otkazivanja, postupak koji prethodi otkazivanju ugovora o radu, oblik i dostavu odluke o otkazu, te pravila o otkaznom roku, otpremnini i pravnoj zaštiti radnika kojemu je dan otkaz. Zaključak autora jest da se radi o pravnom institutu koji je u funkciji osiguranja efikasnog poslovanja poslodavca, a za njegovu pravilnu primjenu osobito je važno pratiti i primjenjivati sudsku praksu.

Ključne riječi: redoviti otkaz, prestanak radnog otkaza, povreda radne obveze, radnik, ugovor o radu



1. UVOD

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu¹, koji nije samo temelj zasnivanja radnog odnosa, već i izvor prava kojim se uređuje sadržaj radnog odnosa.²

Pravo na rad i slobodu rada³ obuhvaća i pravo pojedinca da mu radni odnos ne prestane na način suprotan od onog utvrđenog zakonom⁴. Radnik je socijalno slabija stranka ugovora o radu, pa zakonodavstvo o prestanku ugovora o radu ima svrhu zajamčiti sigurnost postojećeg radnog odnosa donošenjem propisa kojima se radnici štite od arbitrarnih odluka poslodavca: utvrđivanjem opravdanih razloga za prestanak ugovora o radu, kao pretpostavke valjanosti prestanka, te temeljnih pravila postupka otkazivanja ili drugih načina prestanka ugovora o radu⁵.

Otkaz, kao jedan od zakonom propisanih načina prestanka radnog odnosa⁶, može biti redoviti i izvanredan⁷.

1 Čl. 10. st. 1. Zakona o radu (dalje: ZR), NN, br. 93/14, 121/17

2 Grgurev, I., *Ugovor o radu*, u: Potočnjak, Ž. (ur.), *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007., 1.

3 Čl. 54. Ustava Republike Hrvatske, NN, br. 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14

4 Čl. 112. ZR-a;

„5.2. (...) pod pravom na rad i slobodu rada podrazumijeva se i pravo pojedinca da mu radni odnos ne prestane na način suprotan od onog utvrđenog mjerodavnim zakonom.“, *Ustavni sud Republike Hrvatske, U-III-3573-2013 od 15. 2. 2018.*, <https://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/NovostiO/C12570D30061CE54C-12582350050C513?OpenDocument>, posjećeno 01. 06. 2018.

5 Laleta, S., „*Prestanak ugovora o radu*“, doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2011., 1.

6 Druginačini prestanka ugovora o radu su: 1. smrću radnika, 2. smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima, 3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, 4. kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, 5. sporazumom radnika i poslodavca, 6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad, 7. odlukom nadležnog suda (čl. 112. ZR-a).

7 Čl. 115. i 116. ZR-a.

U ovom radu daju se opis i analiza pravnih normi koje reguliraju uvjete i postupak davanja redovitog otkaza ugovora o radu ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)⁸ te pravnu zaštitu protiv navedene odluke. Posebna pozornost posvećena je sudskoj praksi⁹, a koja daje odgovore na brojna praktična pitanja, posebice u vezi sa opravdanim razlogom koji je uvjet za primjenu navedenog otkaza.

2. ZABRANA OTKAZIVANJA UGOVORA O RADU

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, a otkaz ne može dati ni radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti.¹⁰

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom¹¹.

8 Čl. 115. st. 1. t. 3. ZR-a.; Sadržajno identična odredba o razlozima za redoviti otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika bila je sadržana u ranijim propisima: čl. 107. st. 1. t. 3. Zakona o radu, NNbr. 149/09, 61/11, 81/12, 73/13 i čl. 106. st. 1. al. 3. Zakona o radu, NN, br. 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04, 68/05.

9 U pravu Republike Hrvatske dozvoljena je revizija Vrhovnom sudu Republike Hrvatske (VSH) ako je presuda donesena u sporu o prestanku radnog odnosa (čl. 382. st. 1. t. 2. i čl. 391. Zakona o parničnom postupku, NN, br. 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, , 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14).

10 Čl. 34. i 38. ZR-a.

11 Čl. 118. ZR-a.



3. OPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ ZBOG SKRIVLJENOG PONAŠANJA RADNIKA

Temeljne obveze radnika iz radnog odnosa su osobno obavljanje preuzetog posla prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada te pridržavanje odredbi zakona i podzakonskih propisa¹². Radnikovo kršenje obveze iz radnog odnosa je opravdani razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.

Zbog mnoštva činjeničnih stanja koja se mogu podvesti pod razloge za ovu vrstu otkaza, nije prikladno primjerično ni taksativno zakonsko normiranje razloga otkaza, pa ZR konkretnije ne propisuje o kojim povredama radnih obveza je riječ, već prepušta poslodavcu da on to uredi svojim internim aktom, odnosno da u svakom pojedinačnom slučaju ocjenjuje je li radnik prekršio radne obveze, jesu li to doista teže povrede i hoće li mu on zbog toga otkazati ugovor o radu.¹³ Propisivanje povreda radne obveze, koje predstavljaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, nije obveza poslodavca¹⁴, a ukoliko se odluči za takvo normiranje tada je potrebno jasno naznačiti da je riječ samo o primjeričnom nabrojavanju.

Primjerice, povrede obveze iz radnog odnosa, kao razlog redovitog otkaza zbog skrivljenog ponašanja radnika, mogu biti: opetovano kašnjenje na posao¹⁵, kršenje radnih pravila vezanih uz sigurnost i

12 Čl. 7. st. 1. i čl. 8. st. 1. ZR-a.

13 Šernhorst, N., „Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika“, Radno pravo, vol. 12., br. 12/2015, 23.

14 „Uređujući obvezu donošenja pravilnika o radu Zakon o radu ni na koji način poslodavcima ne nameće obvezu da njime urede povrede radnih obveza i posljedice do kojih će te povrede eventualno dovesti. To naročito stoga što je različite situacije teško unaprijed predvidjeti i opisati. Stoga sadržaj relativno općenitih zakonskih definicija pobliže određuje sudska praksa. Pri takvom stanju stvar je slobodne ocjene poslodavaca hoće li u pravilniku o radu ili nekom drugom posebnom pravilniku, ovisno o posebnostima pojedinih djelatnosti, propisati povrede radnih obveza.“, USRH, U-III-1861/2016 od 08. 02. 2017., <https://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/Praksa/C12570D30061CE54C-12580C20038A7E2?OpenDocument>, posjećeno 04. 07. 2018.

15 Učestala kašnjenja radnik ne može opravdati prekovremenim radom, ne-

zaštitu na radu, izostajanje s posla¹⁶ odnosno napuštanje radnog mjesta izvan određenog dnevnog odmora, obavljanje privatnih poslova za vrijeme rada, neovlašteno korištenje sredstava poslodavca, opetovano remećenje reda i mira na radnom mjestu, dolaženje na posao pod utjecajem opojnih sredstava ili uzimanje opojnih sredstava na radnom mjestu, krađa¹⁷ ili oštećenje poslodavčeve imovine, odavanje poslovne tajne, obavljanje konkurentske djelatnosti, neobavještanje poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja radnika ometa u izvršenju ugovorne obveze ili ugrožava zdravlje ili život osoba s kojima radnik dolazi u dodir u izvršenju ugovora o radu,¹⁸ uzrokovanje materijalne štete poslodavcu i sl.

Primjerice, kao razlog za redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, u sudskoj praksi su prihvaćeni: odbijanje izvršenja hitnog prekovremenog rada¹⁹, odbijanje izvršenja povjerenih

ovisno o tome da li mu je prekovremeni rad naložio poslodavac ili ga je odradio samoinicijativno.

- 16 Radnik nije ovlašten samovoljno ne dolaziti na posao bez obzira što mu poslodavac ne isplaćuje plaću. U tom slučaju radnik može tražiti od poslodavca, kao druge ugovorne strane, ispunjenje ugovora, a može i sam otkazati ugovor o radu, ali ako ugovor namjerava održati na snazi treba ispunjavati ugovor odnosno izvršavati njime ugovorene obveze.
- 17 Građanski (radni/disciplinski) i kazneni postupak imaju različitu svrhu odnosno njima se štite različite društvene vrijednosti -u postupku otkazivanja ugovora o radu utvrđuju se elementi kršenja obveza (discipline/pravila rada i ponašanja) iz radnog odnosa i izriče sankcija radi osiguranja urednog izvršavanja obveza iz radnog odnosa, dok se u kaznenom postupku utvrđuje da li je spornim ponašanjem počinjeno kazneno djelo i izriče se kazna koja ima svrhu specijalne i generalne prevencije.; Europski sud za ljudska prava – ESLJP je, u presudi A. i B. protiv Norveške, zahtjev 24130/11 i 29758/11, odluka od 15. 11. 2016., <https://uredzastupnika.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Presude%20i%20odluke/A.%20i%20B.%20protiv%20Norve%C5%A1ke,%20presuda.pdf> (posjećeno 09. 07. 2018.), dodatno razradio stajalište o vođenju usporednih postupaka za isti protupravni događaj, ističući da takvo postupanje mora biti opravdano postizanjem učinkovitog (potpunog) odgovora na društveno neprihvatljivo ponašanje (toč. 112., 130., 133. i dr.).
- 18 Čl. 24. st. 1. ZR-a.
- 19 USRH, U-III-1330/2015 od 25. 01. 2017., <https://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/Praksa/C12570D30061CE54C12580B3003B178F?OpenDocument> , posjećeno 03. 07. 2018.



poslova²⁰, višekratno ili ponovljeno nesavjesno (nemarno) obavljanje radnih zadataka²¹ ili kršenje izričitih uputa ili zabrana poslodavca,²² neuredna dostava poštanskih pošiljki (paketa),²³ nedopušteno preko-račenje (nedozvoljeni minus) na tekućem računu kroz duže razdoblje odnosno neovlašteno raspolaganje novčanim sredstvima banke,²⁴ prisvajanje novca naplaćenog tijekom rada,²⁵ odbijanje naloga pretpostavljenog o promjeni mjesta obavljanja poslova (unutar istog grada),²⁶ nepridržavanje akata poslodavca o načinu i uvjetima korištenja kreditne kartice (za kupnju goriva),²⁷ kršenje pravila o sigurnosti i zaštiti na radu,²⁸ favoriziranje rodbine i prijatelja kod podjele poslova,²⁹ neostvarivanje rezultata rada sukladno predviđenom planu³⁰.

20 USRH, U-III-441/2013 od 19. 10. 2016., <https://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/Praksa/C12570D30061CE54C12580520022D17E?OpenDocument>, posjećeno 03. 07. 2018.

21 Općinski sud u Splitu, Pr 903/14 od 17. 06. 2017. (neobjavljena pravomoćna sudska praksa pregledana je u sudskim spisima od strane autora dana 17. 07. 2018. i navodi se kao izvorna).

22 VSH, Revr-1551/13-2 od 25. 02. 2015., <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba8061f88e>, posjećeno 05. 07. 2018.

23 VSH, Revr420/03-2 od 28. 01. 2004., <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba80516dfe>, posjećeno 04. 07. 2018.

24 Ustavni sud Republike Hrvatske, U-III-1861 od 8. 2. 2017., <https://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/Praksa/C12570D30061CE54C12580C20038A7E2?OpenDocument>, posjećeno 04. 07. 2018.

25 Ustavni sud Republike Hrvatske, U-III-715/2015 od 11. 10. 2017., <https://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/Praksa/C12570D30061CE54C12581B7003FCE3F?OpenDocument>, posjećeno 04. 07. 2018.

26 USRH, U-III-4377/2015 od 28. 01. 2016., <https://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/Praksa/C12570D30061CE54C1257F4800472E50?OpenDocument>, posjećeno 04. 07. 2018.

27 USRH, U-III-2246/2011 od 17. 09. 2014., <https://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/Praksa/C12570D30061CE54C1257D57004000B7?OpenDocument>, posjećeno 04. 07. 2018.

28 Općinski sud u Splitu, Pr 882/14 od 06. 03. 2017., izvorno.

29 Županijski sud u Zagrebu, GŽR 1649/16-2 od 17. 05. 2017., izvorno.

30 Županijski sud u Splitu, GŽR 1012/17-2 od 14. 02. 2017., http://www.iusinfo.hr/CaseLaws/Content.aspx?SOPI=ZSRH2017StGzR-B1012A2&Doc=ZUPSUD_HR, posjećeno 17. 07. 2018.

Ponašanje radnika mora biti skrivljeno, što znači da radnik mora postupati namjerno ili s nepažnjom.

Činjenica da su možda i drugi radnici činili slična nedjela ili propuste, a poslodavac ih nije pozvao na odgovornost i dao im otkaz, ne dovodi u povoljniji pravni položaj radnika kojem je poslodavac dao otkaz.³¹ Osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa, pod uvjetom da uslijed toga nastavak radnog odnosa nije moguć, jest pretpostavka za izvanredni otkaz ugovora o radu, no poslodavac u takvom slučaju može radniku redovito otkazati ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja jer je to za radnika povoljnije³².

4. NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ

Opravnani razlog za otkaz ugovora o radu ne predstavljaju: 1. privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede, 2. podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, 3. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti.³³ Podnošenje prijave nadležnim tijelima, pa i kada je prijava odbačena, ne može se smatrati povredom radne obveze ako je radnik imao razloga smatrati prijavu utemeljenom. obraćanje sredstvima javnog informiranja, pogotovo na senzacionalistički način, ne bi bio neopravnani razlog, naročito ako se iznose podaci koji nisu istiniti.³⁴

Opravnani razlog za otkaz ne predstavlja ni kršenje obveza koje radnik ima prema poslodavcu temeljem drugog pravnog odnosa npr.

31 Crnić, I. (2013.), *Otkaz ugovora o radu*, Organizator, Zagreb, 43.

32 „Kod redovitog otkaza ugovora o radu može se raditi o različitom stupnju povreda obveza iz radnog odnosa pa isto tako i teške povrede obveze iz radnog odnosa, pri čemu je na poslodavcu izbor da li će redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu“. VSH, Revr476/11-2 od 29. 12. 2012., <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba805b8b08>, posjećeno 05. 08. 2018.

33 Čl. 117. ZR-a.

34 Ruždjak, M. (2005.), *Prestanak radnog odnosa*, Poslovni zbornik, Zagreb, 27.



ugovora o zajmu.³⁵ Naime, kršenje obveza iz drugog pravnog odnosa ne sprječava međusobno izvršavanje prava i obveza koje proizlaze iz ugovora o radu sklopljenog između poslodavca i radnika.

5. POSTUPAK PRIJE OTKAZIVANJA UGOVORA O RADU

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan: 1. radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini, 2. omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini³⁶.

ZR ne sadrži odredbu u kojem subjektivnom i objektivnom roku je poslodavac dužan upozoriti radnika na ispunjavanje obveza iz radnog odnosa odnosno mogućnost otkazivanja ugovora o radu zbog kršenja tih obveza. Ipak, upozorenje izrečeno dulje vrijeme nakon nastalog kršenja obveze gubi smisao glede njezine funkcije da upozori radnika na posljedice kršenja obveze iz radnog odnosa, ali može i negativno utjecati na mogućnost radnika da se zbog proteka vremena brani od tvrdnji poslodavca. U ZR-u nema odredbi o tome kolika je vremenska valjanost danog upozorenja, a ukoliko takve odredbe nema ni u pravilniku poslodavca, kod utvrđivanja trajanja (pravne relevantnosti) upozorenja trebati će uzeti u obzir: težinu povrede, pobude iz kojih je radnik počinio povredu iz radnog odnosa, te njegovo zalaganje u radu i izvršavanju radnih obveza nakon primljenog upozorenja. Upozorenje, osim pojedinom radniku, može biti dano i u obliku okružnice koja se odnosi na sve radnike određene struke ili radnike zaposlene na određenim radnim mjestima. Upozorenje nema funkciju sankcije jer se radnik upozorenjem ne kažnjava, nego ono primarno služi tome da upozori radnika na kršenje obveza iz radnog odnosa koje je počinio i da ga potakne na buduće ponašanje u skladu s obvezama iz sklopljenog ugovora o radu.³⁷ Poslodavac mora upozorenom radniku

35 Bego, T., „Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika“, Računovodstvo, revizija i financije, vol. 49., br. 4/2012, 161.

36 Čl. 119. ZR-a.

37 Prančić, V., „Upozorenje kao pretpostavka otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika“, Pravo i porezi, vol. 17., br. 8/2008, 12.

ostaviti dovoljno vremena da korigira navedene nedostatke u svom radu i ponašanju. Upozorenje radniku trebalo bi sadržavati: a) opis ponašanja ili rada radnika koje predstavlja kršenje obveza iz radnog odnosa, tj. navođenje konkretnih radnji i postupaka radnika kojima su povrijeđene obveze iz radnog odnosa³⁸, b) opis ponašanja kakvo poslodavac u budućnosti očekuje od radnika, c) sankciju za radnika ako u budućnosti ne promijeni svoj odnos prema radnim obvezama, odnosno ukazivanje na mogućnost otkaza ugovora o radu.³⁹

Upozorenjem poslodavac upozorava radnika na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja povrede obveze, pa će otkaz zbog skrivljenog ponašanja biti opravdan ako radnik učini bilo koju povredu radne obveze.⁴⁰ Upozorenje radnicima na obvezu profesionalnog postupanja, koje je prethodilo određenom skrivljenom ponašanju radnika, a nije bilo posljedica nekog ranijeg kršenja obveze radnika, nije valjana pretpostavka za davanje redovitog otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika.⁴¹

Obzirom da pisano upozorenje radnika na ispunjavanje obveza i mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja kršenja obveza nema nepo-

38 Na ovaj način se otklanjaju eventualni nesporazumi o obvezama radnika iz radnog odnosa koji bi mogli proizaći iz sažetih odredaba ugovora o radu o tim obvezama odnosno time se otklanjaju mogući prigovori radnika da mu nije bilo poznato da njegovo ponašanje predstavlja kršenje obveza iz ugovora o radu odnosno da nije mogao računati s tim da poslodavac smatra takvo njegovo ponašanje tako teškim kršenjem obveza iz radnog odnosa da bi mogao pribjeći davanju otkaza ugovora o radu.

39 Sever, D., „Upozorenje na obveze iz radnog odnosa“, Informator, vol. 57., br. 5799/2009, 11.

40 „(...) drugostupanjski sud pogrešno primjenjuje odredbu (...) kada istu tumači na način da se za redovito otkazivanje ugovora o radu traži da nova povreda radne obveze bude istovrsna ranijoj povredi. Takvo tumačenje je pogrešno, jer bi to značilo da radnik može godinama kršiti obveze iz radnog odnosa bez mogućnosti da mu se zbog toga otkáže ugovor o radu. Drugim riječima, rečenu odredbu ZR o prethodnom upozorenju radnika na kršenje obveza iz radnog odnosa treba tumačiti tako da se uvjeti za redoviti otkaz stječu kad radnik učini bilo koju povredu radne obveze.“, VSH, Revr921/13-3 od 20. 05. 2014., <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba805edd5a>, posjećeno 05. 07. 2018.

41 Kaladić, I., „O jednom slučaju skrivljenog ponašanja radnika kao razloga za redoviti otkaz ugovora o radu“, Hrvatska pravna revija, vol. 11., br. 11/2011, 104.



sredne pravne posljedice za radnika, samostalna sudska zaštita protiv takvog upozorenja nije dozvoljena.⁴²

Nije opravdano očekivati od poslodavca da radnika upozorava u pisanom obliku na povrede obveza iz radnog odnosa koje su očite i bez takvog upozorenja, primjerice: da mora dolaziti na posao, da mora obavljati poslove preuzete ugovorom o radu i sl. ili kada takvo upozorenje ne bi imalo logički smisao jer bi onda utvrđena povreda ostala bez posljedica.⁴³

42 Čl. 133. st. 1.-2. ZR-a je propisano da radnik, kojemu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može poslodavcu podnijeti zahtjev za zaštitu tog prava, a nakon toga ostvarenje tog prava tražiti i pred sudom.; U pravnom shvaćanju, broj: Su-IV-600/08, usvojenom na 7. sjednici Građanskog odjela VSH dana 15. 10. 2007., navodi se: „Upozorenje poslodavca radniku na obveze iz radnog odnosa i mogućnost otkaza nije odluka protiv koje bi radnik imao pravo na sudska zaštitu“; „Prema odredbi članka 119. stavak 1. ZR-a prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza. (...)Iz sadržaja navedenih odredaba je jasno vidljivo da, u slučaju aktivnog djelovanja poslodavca, radnik ima pravo na sudska zaštitu protiv odluke poslodavca koja proizvodi negativni učinak na prava radnika iz radnog odnosa i koja mijenja sadržaj radnog odnosa na štetu radnika ili mu uskraćuje (odbijanjem zahtjeva) pravo koje mu pripada. Dakle, riječ je o odluci poslodavca koja neposredno djeluje na prava radnika iz radnog odnosa. U konkretnom slučaju upozorenje u smislu članka 119. stavak 1. ZR-a nije odluka u naprijed navedenom smislu koju imaju na umu odredbe članka 133. stavak 1. i 2. ZR-a, već je to samo izjava koja nema neposredni pravni učinak i kojom još uvijek nije povrijeđeno pravo tužitelja iz radnog odnosa.“, Županijski sud u Splitu, GŽR 962/2017-2 od 8.3.2018., http://www.iusinfo.hr/CaseLaws/Content.aspx?SOP1=ZSRH2017StGzR-B962A2&Doc=ZUPSUD_HR, posjećeno 18. 07. 2018.

43 U predmetu odlučivanja o redovitom otkazu radniku koji je dao dvije izjave u dnevnim tiskovinama, u kojima je ukazao na nezakonit rad poslodavca kojim se ugrožava sigurnost djelatnosti (putnički prijevoz) kojom se poslodavac bavi, čime je nanio štetu poslovnom ugledu poslodavca, a njegovi navodi nisu potvrđeni provjerama nadležnih tijela, USRH je prihvatio stajalište Vrhovnog suda Republike Hrvatske: „U danim okolnostima razloga za otkazivanje, težine same povrede, upornosti tužitelja (dvije izjave u dvjema tiskovinama), zbog kojih je povreda tuženik mogao i izvanredno otkazati Ugovor o radu tužitelju, doista nije opravdano očekivati od tuženika da tužitelja najprije pisano upozori na mogućnost otkaza, pa čeka ponavljanje djela da bi tužitelju mogao otkazati.“, U-III-1142/2013 od 01. 12. 2014.,

Poslodavac je ispunio obvezu ako je radniku omogućio iznošenje usmene ili pisane obrane. Bilo bi korisno, radi dokazivanja u sudskom sporu, omogućiti zaposleniku da obranu iznese pismeno ili usmeno na zapisnik kod poslodavca.⁴⁴ Nije opravdano očekivati da poslodavac radniku omogući iznošenje obrane ako je očito da radnik ne bi mogao opravdati svoje ponašanje.⁴⁵

Prije otkazivanja ugovora o radu, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem⁴⁶ o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika. Ako se radničko vijeće u propisanom roku od 8 dana ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga. Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ZR-om. Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca. Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ZR-a o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem je ništetna,⁴⁷ a povlači za sobom i odgovornost za teži prekršaj iz radnog odnosa.⁴⁸ Radi izbjegavanja nesporazuma odnosno otklanjanja prigovora u sudskom sporu, bilo bi korisno da namjeru otkazivanja ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika poslodavac dostavi radničkom vijeću kao pisani nacrt otkaza s obrazloženjem⁴⁹. Poslodavac

<https://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/Praksa/C12570D30061CE54C-1257DA50032E0ED?OpenDocument>, posjećeno 04. 07. 2018.

44 Crnić, I., *Prestanak ugovora o radu*, u: Crnić. I. (urednik), *Zakon o radu*, Organizator, Zagreb, 1995., 223.

45 „Također, obzirom na ozbiljnost povreda iz radnog odnosa koje se tužitelju stavljaju na teret nije bilo opravdano očekivati od poslodavca da tužitelju omogući iznošenje obrane. Pri tome valja istaći da bi propust poslodavca da omogući radniku iznošenje obrane bio pravno relevantan samo u slučaju ako otkaz ugovora o radu ne bi uslijedio da je tužitelju omogućena obrana, a to u ovoj pravnoj stvari nije slučaj (...).“, VSH, Revr826/14-2 od 01. 02. 2010.,

<https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba805ef0af>, posjećeno 05. 07. 2018.

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

47 Čl. 150. ZR-a.

48 Čl. 22. st. 1. t. 28. ZR-a.

49 Potočnjak, Ž., *Prestanak ugovora o radu*, u: Potočnjak, Ž. (urednik), *Radni od-*



razloge protivljenja radničkog vijeća ne mora prihvatiti, ali razloge njihova neprihvatanja mora obrazložiti. Poslodavac ne smije donijeti odluku prije dobivanja odgovora radničkog vijeća ili prije isteka roka za njegovu dostavu. Ako je poslodavac proveo savjetovanje za davanje izvanrednog otkaza ugovora o radu to ne može biti temelj za davanje redovitog otkaza zbog skrivljenog ponašanja radnika.⁵⁰

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o: 1. otkazu članu radničkog vijeća, 2. otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora, 3. otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom, 4. otkazu radniku starijem od šezdeset godina, 5. otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca. Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku ako se njome rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa sindikalni imunitet. Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca. Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka⁵¹. Propust poslodavca da ishodi prethodnu suglasnost radničkog vijeća ima za posljedicu ništetnost otkaza ugovora o radu. Pribavljanje suglasnosti radničkog vijeća nakon danog otkaza ne konvalidiraništetnu odluku poslodavca. Radničko vijeće ne mora obrazložiti odluku o davanju suglasnosti. Otkaz bi bio ništetan i ako bi radničko vijeće dalo prethodnu suglasnost, a otkaz se temeljio na drugim činjenicama ili razlozima, a ne na onima koji su predočeni radničkom vijeću.

nosi u Republici Hrvatskoj, Organizator, Zagreb 2007.,440.

50 Pezo, I., „Razlozi za redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan radnikovim skrivljenim ponašanjem kroz sudsku praksu“, Hrvatska pravna revija, vol. 6., br. 10/2006, 54.

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

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće otkazati ugovor o radu. Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca. Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka. Navedenu zaštitu uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ZR-a o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca⁵².

6. OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA ODLUKE O OTKAZU

Otkaz mora biti u pisanom obliku, a poslodavac mora dati i obrazloženje takvog otkaza⁵³. Otkaz koji nema pisani oblik je ništetan,⁵⁴ a poslodavac takvim propustom čini najteži prekršaj.⁵⁵ U obrazloženju poslodavac je dužan navesti sve one okolnosti i činjenice koje ukazuju da postoje opravdani razlozi za otkaz, kao i činjenice koje ukazuju da je proveden propisani postupak za otkazivanje. Obrazloženje otkaza je važno jer sud razmatra opravdanost otkaznih razloga samo u okviru onoga što je o tome navedeno u pisanom otkazu odnosno nije moguće tvrditi da je otkaz dan iz drugih razloga od onih navedenih u pisanom obliku, jet takav otkaz ne bi bio zakonit.⁵⁶

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.⁵⁷

ZR nije propisao da odluka o otkazu mora imati i pouku o pravnom lijeku ili pouku o mogućnosti ulaganja zahtjeva za zaštitu pra-

52 Čl. 188. u svezi čl. 142. ZR-a.

53 Čl. 120. st. 1. i 2. ZR-a.

54 Čl. 322. Zakona o obveznim odnosima – ZOO, NN, br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18. (Temeljem čl. 8. st. 4. ZR-a na pitanja prestanka radnog odnosa supsidijarno se primjenjuju opći propisi obveznog prava).

55 Čl. 229. st. 1. t. 35. ZR-a.

56 Frntić, D. F. *Et al.*, (2017.), *Detaljni komentar Zakona o radu*, Rosip, Zagreb, 624.-625.

57 Čl. 120. st. 3. ZR-a.



va, pa izostanak takve pouke nema za posljedicu ništetnost odluke o otkazu.

7. OTKAZNI ROK I OTPREMNINA

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.⁵⁸ Otkazni rok je određen u trajanju od jednog tjedna (ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine) do jednog i po mjeseca (ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina, kojem radniku se povećava za jedan tjedan ako je navršio pedeset godina života, a za petnaest dana ako je navršio pedeset i pet godina života).⁵⁹

Radnik kojem poslodavac otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, nema pravo na otpremninu.⁶⁰

8. OSTVARIVANJE ZAŠTITE U SLUČAJU NEDOPUŠTENOG OTKAZA

U sudskom postupku teret dokazivanja skrivljenog ponašanja odnosno povrede obveze radnika te ispunjavanje uvjeta za redoviti otkaz snosi poslodavac.⁶¹ Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao. Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.⁶²

58 Čl. 121. st. 1. ZR-a. Prekid i obustava otkaznog roka regulirani su odredbama čl. 121. st. 2.-5. ZR-a.

59 Čl. 122. st. 1.-3. ZR-a.

60 Čl. 126. st. 1. ZR-a. U skladu s odredbom čl. 39. st. 1. t. 5. Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, NN, br. 16/17, pravo na novčanu naknadu nema nezaposlena osoba kojoj je radni odnos prestao redovnim otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

61 Čl. 135. st. 3. ZR-a.

62 Čl. 124. ZR-a.

9. ZAKLJUČAK

Institut redovitog otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika je mjera koja omogućuje poslodavcu da jednostranim aktom raskine radni odnos sa radnikom koji krši obveze iz radnog odnosa. Iako zakonodavac štiti radnika kao socijalno slabiju stranku ugovora o radu tako da propisuje uvjete i pravila postupka za otkazivanje ugovora o radu, bilo bi neprihvatljivo da poslodavac ne može otkazati ugovor o radu kada radnik ne obavlja preuzeti posao prema uputama poslodavca te se ne pridržava propisa, jer radnik time krši zakonom propisane temeljne obveze iz radnog odnosa, bez čijeg poštivanja ne može ostvariti svrhu radi koje je i došlo do sklapanja ugovora o radu odnosno poslodavac ne može ostvariti svoje poslovne ciljeve.

Propisivanjem, osim u izuzetnom slučaju, obveze poslodavca da radnika, prije redovitog otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja, upozori na dužnost poštivanja obveza iz radnog odnosa i posljedice nepostupanja po danom upozorenju, zakonodavac je omogućio radniku da, unatoč povredi na koju mu je ukazano, ostane u radnom odnosu ukoliko nastavi raditi prema uputama i propisima. Zakonodavac je propustio odrediti rok u kojem je dano upozorenje pravno relevantno, pa se u praksi može dogoditi da se poslodavac pozove i na upozorenje dano prije više godina, nakon kojeg upozorenja nije bilo propusta u radu na strani radnika. Obzirom da se upozorenje daje kada je opravdano očekivati da radnik može i hoće korigirati svoj odnos prema radu te da protiv takvog upozorenja nije dozvoljena samostalna sudska zaštita, radi pravne sigurnosti bi bilo korisno kada bi bio propisan rok u kojem je dano upozorenje pravno relevantno.

U slučaju redovitog otkaza zbog skrivljenog ponašanja radnika, za razliku od izvanrednog otkaza ugovora o radu, radniku ne prestaje radni odnos uručanjem otkaza, pa je zakonodavac propisao otkazni rok, a opravdano nije propisao pravo na otpremninu radnika jer je upravo radnik svojim postupkom ostvario opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Propisivanjem da nadomjesnu suglasnost, u slučaju kada je za određene kategorije radnika uskrate radničko vijeće ili sindikat, umjesto suda može dati arbitražno tijelo, zakonodavac je omogućio brže donošenje odluke o otkazu jer bi postupak pred sudom, do donošenja pravomoćne odluke, trajao znatno duže.



Obzirom da nije moguće unaprijed predvidjeti odnosno propisati sve povrede radne obveze koje, u konkretnom (pojedinom) slučaju čine opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, sadržaj takvih negativnih postupaka pobliže određuje sudska praksa, radi čega je tu praksu bitno pratiti i odgovarajuće primjenjivati.

LITERATURA:

1. Bego, T., „Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika“, Računovodstvo, revizija i financije, vol. 49., br. 4/2012
2. Crnić, I. (2013.), *Otkaz ugovora o radu*, Organizator, Zagreb
3. Crnić, I., *Prestanak ugovora o radu*, u: Crnić. I. (urednik), *Zakon o radu*, Organizator, Zagreb, 1995.
4. Frntić, D. F. et al., (2017.), *Detaljni komentar Zakona o radu*, Rosip, Zagreb
5. Grgurev, I., *Ugovor o radu*, u: Potočnjak, Ž. (ur.), 2007, *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007.
6. Kaladić, I., „O jednom slučaju skrivljenog ponašanja radnika kao razloga za redoviti otkaz ugovora o radu“, *Hrvatska pravna revija*, vol. 11., br. 11/2011
7. Laleta, S., „Prestanak ugovora o radu“, doktorska disertacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2011.
8. Pezo, I., „Razlozi za redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan radnikovim skrivljenim ponašanjem kroz sudsku praksu“, *Hrvatska pravna revija*, vol. 6., br. 10/2006
9. Potočnjak, Ž., *Prestanak ugovora o radu*, u: Potočnjak, Ž. (urednik), *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Organizator, Zagreb 2007.
10. Prančić, V., „Upozorenje kao pretpostavka otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika“, *Pravo i porezi*, vol. 17., br. 8/2008
11. Ruždjak, M. (2005.), *Prestanak radnog odnosa*, Poslovni zbornik, Zagreb
12. Sever, D., „Upozorenje na obveze iz radnog odnosa“, *Informator*, vol. 57., br. 5799/2009
13. Šernhorst, N., „Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika“, *Radno pravo*, vol. 12., br. 12/2015

Propisi:

1. Pravilnik o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti, NN, br. 37/16
2. Ustav Republike Hrvatske, NN, br. 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14
3. Zakon o obveznim odnosima, NN, br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18
4. Zakon o parničnom postupku, NN, br. 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14
5. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, NN, br. 16/17
6. Zakon o radu, NN, br. 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04, 68/05
7. Zakon o radu, NN, br. 149/09, 61/11, 81/12, 73/13
8. Zakona o radu, NN, br. 93/14, 121/17

Sudska praksa:

1. <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr>
2. <https://uredzastupnika.gov.hr>
3. <https://sljeme.usud.hr>
4. <http://www.iusinfo.hr>
5. Općinski sud u Splitu – izvorno
6. Županijski sud u Zagrebu - izvorno



ORDINARY NOTICE OF WORK CONTRACT CAUSED BY WORKER'S WRONG BEHAVIOR IN JURISPRUDENCE OF REPUBLIC OF CROATIA

Damir Juras, Ph. D.

Ministry of the Interior of the Republic of Croatia

Research assistant

Ivana Erceg-Čurić, LL. M.

Judge of Municipal Court of Split

SUMMARY

Alongside mentioning the views of legal theory and judicial practice, in the work are quoted the rules in Republic of Croatia whereby is regulated the work contract's ordinary notice caused by fault workers' behavior. Dispositions on becoming employed and termination of employment are shown introductory. The central part of work contains justified reasons for notice because of culpable workers' behavior, categories of persons who are beneficiaries of an absolute or a relative ban from notice, procedure prior to giving of work contract's notice, form and delivery of decision on notice, then rules on period of notice, redundancy payment and legal protection of worker whom a notice was given. The conclusion of the authors is that there is a matter of legal institute in function of assuring an efficient employer's doing business then, following and applying judicial practice are especially important for its correct use.

Key words: *non-fulfilment of duty, ordinary notice, termination of employment, work contract, worker*