

PREGLEDNI NAUČNI ČLANAK

Dr Damir Juras\*  
Mr Ivana Erceg Ćurić\*\*

## IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU U PRAVU REPUBLIKE HRVATSKE

*Apstrakt:* U radu se navode i opisuju pravila kojima se regulira institut izvanrednog otkaza ugovora o radu u zakonodavstvu Republike Hrvatske. Uz pojedine zakonske odredbe navode se stajališta pravne teorije i sudske prakse. Uvodno se navode odredbe o zasnivanju i prestanku radnog odnosa, te ukazuje na propise koji se, uz Zakon o radu, primjenjuju na navedenu materiju. Središnji dio rada opisuje razloge za izvanredno otkazivanje ugovora o radu, rokove i postupak koji se mora poštivati radi davanja takvog otkaza, te pravila koja reguliraju pravnu zaštitu stranke kojoj se otkazuje ugovor o radu. Posebno se ističe da za davanje izvanrednog otkaza, osim postojanja opravdanog razloga, treba utvrditi i nemogućnost nastavka radnog odnosa. Zaključak autora je da je izvanredni otkaz ugovora o radu krajnja mjera kojom se razrješava konflikt ugovornih stranaka, te da je bitno poštivati propisana pravila radi zaštite interesa objiju stranaka ugovora o radu, kao i pratiti i primjenjivati sudsku praksu o praktičnim pitanjima navedenog pravnog instituta.

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

---

\* Voditelj Odjela prvostupanjskog disciplinskog sudovanja Ministarstva unutarnjih poslova Republike Hrvatske u Splitu

e-mail: djuras@mup.hr

\*\* Sutkinja Općinskog suda u Splitu

e-mail: Ivana.ErcegCuric@osst.pravosudje.hr

## 1. UVOD

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu<sup>1</sup>, koji „nije samo temelj zasnivanja radnog odnosa, već i izvor prava kojim se uređuje sadržaj radnog odnosa.“<sup>2</sup>

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan, prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu. Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se, u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava (članak 7. stavak 1, članak 8. st. 1. i 4, članak 10. stavak 1. Zakona o radu<sup>3</sup>). Ugovor o radu može prestati samo na način propisan zakonom<sup>4</sup>.

- 
- 1 U teoriji se ugovor o radu definira kao „izraz sadržaja individualne autonomije u pravcu slobode u zasnivanju radnog odnosa, slobode u određivanju prava i obveza, u određivanju radnog mjesta (posla) na kojemu će radnik raditi, u utvrđivanju trajanja radnog odnosa i dr.“ (Tintić, N., 1972, *Radno i socijalno pravo, Knjiga prva: Radni odnosi (II)*, Zagreb, Narodne novine, str. 165) odnosno kao „dvostrano obvezni pravni posao, konkretni pravni posao jer nastaje između točno određenog radnika i točno određenog poslodavca, naplatni pravni posao jer za činidbu jedne strane postoji protučinidba druge strane (rad i plaća), formalni pravni posao jer je minimalan sadržaj određen zakonom.“ (Zlatović, D., Malenica, I., 2013, *Novo hrvatsko radno pravo*, Rijeka, Libertin naklada, str. 109)
  - 2 Grgurev, I., Ugovor o radu, u: Potočnjak, Ž. (ur.), 2007, *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Zagreb, str. 1; Učur navodi da je ugovor o radu „sadržaj normi (pravila) o pravima, obvezama i odgovornosti subjekata radnog odnosa.“ (Učur, M., 2001, *Radno pravo*, Rijeka, Express digitalni tisak, str. 52)
  - 3 Zakon o radu (dalje: ZR), *Narodne novine*, br. 93/14, 121/17.
  - 4 Ugovor o radu prestaje: 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. otkazom, 8. odlukom nadležnog suda (članak 112. ZR-a). Zakonodavac razlikuje redoviti i izvanredni otkaz. Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju: 1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz), 2. ako radnik nije u mogućnosti

Pravo na rad i slobodu rada (članak 54. Ustava Republike Hrvatske<sup>5</sup>) obuhvaća i pravo pojedinca da mu radni odnos ne prestane na način suprotan od onog utvrđenog zakonom. Radi zaštite radnika koji je socijalno slabija stranka ugovora o radu, zakonodavac je u ZR-u propisao pravila o otkazu ugovora o radu, čime je odredio ograničenja koja utječu na mogućnost prestanka ugovora o radu<sup>6</sup>.

Predmet ovog rada su pravila koja reguliraju izvanredni otkaz ugovora o radu: tko je ovlašten, pod kojim uvjetima i na koji način dati izvanredni otkaz, koji put pravne zaštite stoji na raspolaganju ugovornoj strani koja je dobila izvanredni otkaz te koje su posljedice nedopuštenog otkaza. Uz navođenje pravnih normi, daju se stajališta pravne teorije i sudske prakse.

## 2. RAZLOZI ZA IZVANREDNI OTKAZ

Poslodavac<sup>7</sup> i radnik imaju opravdan razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja

uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), 3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili 4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu). Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog (članak 115. stavak 1. toč. 1. i 4. ZR-a). Načini prestanka ugovora o radu iz članka 112. ZR-a ne primjenjuju se na radnike koji su kao članovi uprave ili izvršni direktori, ili fizičke osobe koje su u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove poslodavca (članak 4. stavak 4. ZR-a). Na otkaz ugovora o radu tim kategorijama radnika, primjenjuju se odredbe Zakona o obveznim odnosima (dalje: ZOO), *Narodne novine*, br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18.

5 Ustav Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14.

6 „Svrha je zakonodavstva o prestanku ugovora o radu 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 radu.“ (Laleta, S., 2011, *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija, Zagreb, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 1); Pravna pravila ZR-a su opći propisi radnog prava. Za zakonom posebno određene djelatnosti (obrana, unutarnji poslovi, državna uprava, sudstvo, zdravstvo, školstvo i druge) primjenjuju se posebni propisi koji utvrđuju prestanak radnog odnosa. Ako za pojedine situacije u tim djelatnostima nema posebnih propisa, primijenit će se u skladu sa člankom 1. ZR-a opći propisi ZR-a.

7 Poslodavac koji je fizička osoba može pisanom punomoći ovlastiti drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu da ga zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom. Ako je poslodavac pravna osoba, ovlaštenje otkazivanja ugovora o radu ima osoba ili organ za to ovlašten statutom, društvenim

propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć (članak 116. stavak 1. ZR-a)<sup>8</sup>.

Pojam „opravdani razlog“ nije pravni pojam, već se radi o „izvanpravnim sadržajima koji na posredan ili neposredan način ulazi u pravnu normu i čini njen sadržaj. Stoga, u praksi često dolazi do dvojbi koje u slučaju spora najčešće završavaju na sudu te sud o pitanju postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu odlučuje zavisno od konkretnog slučaja. Stoga se opravdani razlog pojavljuje kao vrijednosni kriterij, odnosno kao element pravednosti u svakom konkretnom slučaju.“<sup>9</sup> Uz opravdani razlog, ZR-om je kao kumulativni uvjet propisano da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, više nije moguć (prihvatljiv)<sup>10</sup>.

Razloge za izvanredni otkaz ugovora o radu nije moguće poopćiti i apsolutizirati, no najčešće su vezani za tešku povredu radne obveze (radne discipline), koju se može definirati kao ukupnost obveza radnika na radu ili u vezi s radom. Iako u praksi svaki slučaj treba ocijeniti prema okol-

---

ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima pravne osobe. Navedena osoba ili organ može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu. (Članak 114, članak 116. stavak 1, članak 131. ZR-a)

- 8 Razlozi za izvanredni otkaz ne mogu biti uvjetovani poslovnim razlozima, budući da se iz tih razloga može dati samo redoviti otkaz. (Članak 115. stavak 1. točka 1. ZR-a)
- 9 Ćurudija, M., 2016, Otkaz ugovora o radu – o nekim teorijskim i praktičnim dvojicama, *Radno pravo*, 10, str. 17; „Opravdani razlog ima posredničku zadaću između društvene stvarnosti i pravne realnosti; približava se ulozi osigurača. Radi se o varijabilnim parametrima kojima se nastoji konkretno uskladiti pravni poredak s mnogovrsnim potrebama koje izvire iz društvenog sklopa. Posrijedi je, kaže se dalje, napuštanje briljantnog dogmatizma u rekonstrukciji pravne norme, što je posljedica povezanosti stvarnih događaja s pravnim sustavom i individualizacijom interesa zajamčenih normativnim poretkom.“ (Ravnić, A., 2004, *Osnove radnog prava*, Zagreb, Pravni fakultet, str. 564); O opravdanom razlogu, u Odjeljku o opravdanosti prestanka radnog odnosa, u članku 4. govori i Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavaca, koja je usvojena 22. 6. 1983. na 68. zasjedanju Generalne konferencije Međunarodne organizacije rada: Radni odnos radnika neće prestati ako za takav prestanak ne postoji valjan razlog vezan za sposobnost ili ponašanje radnika ili za operativne potrebe poduzeća, ustanove ili službe. – Prijevod navedene Konvencije vidi u: Bilić, A., Buklijaš, B., 2006, *Međunarodno radno pravo, uz poseban osvrt na Međunarodnu organizaciju rada*, Split, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, str. 273–279.
- 10 „Samo postojanje teške povrede radne obveze od strane radnika nije samo za sebe razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, već je nužno utvrditi je li zbog toga nastavak radnog odnosa moguć.“ Županijski sud u Splitu, presuda Gžp-1260/14-2 od 9. 1. 2015, Izvorno (pravomoćne presude Općinskog i Županijskog suda u Splitu su pregledane od strane autora na sudu te se navode kao izvorne – neobjavljene).

nostima slučaja, osobi radnika (njegovim sposobnostima i dotadašnjem radu) i nastalim posljedicama, kao primjeri povrede radne obveze koji mogu biti razlog za izvanredni otkaz, mogu se navesti: odbijanje izvršenja ugovorenog rada<sup>11</sup>, višestruko kršenje pravila rada<sup>12</sup>, neopravdani izostanak s posla<sup>13</sup>, konzumiranje opojne droge ili alkohola na radnom mjestu<sup>14</sup>, neistinito prikazivanje troškova na štetu poslodavca, sastavljanje i

- 11 „[...] poslodavac ima opravdano očekivanje da će rad izvršavati upravo onaj radnik s kojim je sklopio ugovor o radu. Zato odbijanje izvršavanja naloga u pravilu upućuje na mogućnost da poslodavac izvanredno otkáže ugovor o radu.“ (Bijelić, A., 2017, *Opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu – analiza sudske prakse, Hrvatska pravna revija*, 3, str. 14)
- 12 „Poslodavac u odluci navodi, da je potpuno izgubio povjerenje u tužitelja zbog čega radni odnos više nije moguć pa da mu je dao izvanredni otkaz ugovora o radu. Naime, tužitelj unatoč upozorenjima poslodavca, nije redovito predavao prikupljeni novac, a niti ga je predao nakon što mu je dan zadnji rok za to već je tada izvjestio poslodavca, da mu je novac otuđen iz službenog vozila kroz otvoren prozor. Mišljenje suda je da je odluka o otkazu dopuštena.“ (Općinski sud u Splitu, presuda Pr-482/14 od 2. 6. 2016, Izvorno); „[...] radi se o ponašanju koje u kontinuitetu predstavlja kršenje radne obveze [...] tužiteljica kroz duže vremensko razdoblje izvršava neopravdane i lažne povrate robe, zadržava cipele do početka popusta, manipulira robom koja je na reklamaciji i vraća u prodaju nošene cipele [...]“ (Općinski sud u Splitu, presuda Pr-316/14 od 27. 2. 2017, Izvorno)
- 13 „Slijedom svega naprijed iznijetog, utvrđujući da je tužitelj uistinu izostao s rada kod tuženika u razdoblju od 8. 12. 2009. do 12. 12. 2009, a da njegov izostanak nije bio posljedica korištenja godišnjeg odmora odobrenog od strane tuženika, već isključivo jednostrana odluka tužitelja da koristi godišnji odmor koju tuženik nije ni naknadno odobrio, to je razvidno da je naprijed navedeni izostanak tužitelja neopravdan, pa sukladno tome predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje nastavak radnog odnosa uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nije moguć.“ Općinski sud u Splitu, presuda IVP-158/10 od 16. 5. 2013, Izvorno)
- 14 Radnik za vrijeme rada ne smije biti pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti niti ih smije unositi na mjesto rada. Provjeru je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti obavlja se alkometrom ili drugim prikladnim uređajem, postupkom ili sredstvom. Ako radnik odbije pristupiti provjeri, smatra se da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti. (Članak 58. stavak 1. i članak 59. st. 1–2. Zakona o zaštiti na radu, *Narodne novine*, br. 71/14, 118/14, 151/14); Svaka alkoholiziranost nije razlog za izvanredni otkaz, nego samo ona koja čini osobito tešku povredu radne obveze i uslijed koje nastavak radnog odnosa nije moguć: „Uz uvažavanje okolnosti da u opis tužiteljeva radna mjesta spadaju poslovi vezani za sigurnost i udobnost putnika, poslovi otpreme vlaka, pratnje vlaka, manevriranja i probe kočnica i provođenje mjera i aktivnosti vezanih uz sigurnost, proizlazi da nastavak radnog odnosa više nije moguć jer tužitelj obavlja poslove vezane za sigurnost vlaka i putnika, a već je dva puta kontrolom na radnom mjestu, utvrđena prisutnost alkohola u njegovom organizmu.“ (Općinski sud u Splitu, presuda Pr-602/16 od 10. 4. 2017, Izvorno); Prilikom provedbe alkotestiranja radnika mora se sačiniti zapisnik, u kojem će se, pored rezultata mjerenja i osoba koje su bile prisutne alkotestiranju, „navesti i važne napomene koje se odnose na postupak alkotestiranja. To može biti

uporaba neistinitih izvješća o poslovanju<sup>15</sup>, izdavanje isprave (svjedodžbe) suprotno pravilima struke<sup>16</sup>, obavljanje poslova za poslodavca koji konkurrira poslodavcu kod kojeg je radnik u radnom odnosu<sup>17</sup>, obavljanje privatne aktivnosti sredstvima poslodavca unutar ili izvan radnog vremena<sup>18</sup>,

npr. da je radnik vidno bio pod utjecajem alkohola, da je bio agresivan, da radi na stroju koji je opasan, da mu se u govoru vidi da je alkoholiziran i sl.“ (Bulka, Z., 2006, Alkoholiziranost radnika kao razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, *Hrvatska pravna revija*, 5, str. 65)

- 15 „Revizijski sud kod toga pravilnim nalazi shvaćanje iz osporene presude da je ono što je tužitelj učinio – naložio sastavljanje izvješća o poslovanju s neistinitim sadržajem i uporabom istog (dostavom direktorici, s mogućnošću da ova takvog koristi u radu društva), u sadašnjim uvjetima u gospodarstvu – gdje se svaki poslodavac bori za opstanak na tržištu, ali i gdje svaki radnik mora osjećati ozbiljnost trenutka i odgovornost prema radu i poslodavcu (onome koji u već i opće poznatim teškim i neizvjesnim uvjetima poslovanja pokušava povjeriti mu posao obaviti pravilno – ali i zadržati povjerenje svih u svoj rad), ne može pripadati takvom (primjerenom ili pravilnom i jedino prihvatljivom) standardu ponašanja. Konkretno, shvaćanje je i revizijskog suda da je ponašanje tužitelja moglo i moralo biti bitno drugačije, odnosno da je postupio izvan razumnih granica u kojima se može kretati osoba 'rukovoditelj' – te time počinio ipak ozbiljnu povredu (i) radne obveze, ali i da je u vezi toga pravilno za zaključiti da nastavak njegovog radnog odnosa kod tuženika, prema odnosima koje je postupanjem stvorio i uz uvažavanje svih utvrđenih okolnosti i interesa tužitelja i tuženika, u konkretnim prilikama ne bi bio moguć.“ (Vrhovni sud Republike Hrvatske /dalje: VSH/, Revr 1233/2013–2 od 12. 1. 2016, *Izbor odluka VSH* /dalje: *Izbor*/, Garačić, A. (ur.), 2017, br. 1/2016–70, Zagreb, Narodne novine)
- 16 „[...] izdavajući veterinarsko-zdravstvenu svjedodžbu, a bez da je imao saznanja o zdravstvenoj ispravnosti, bolestima ili škodljivim reziduama koje se namirnicama – ribom mogu prenijeti na ljude, tužitelj je po ocjeni ovog suda počinio osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa, zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Naime, naprijed opisanim postupanjem, tj. izdavanjem veterinarske svjedodžbe Obrazac HVI 27 EV-TNJ, tužitelj je omogućio izvoz robe koja potječe iz uzgajališta u kojem se nije provodio nužan monitoring za utvrđenje da li konzumna riba udovoljava propisanim veterinarsko-zdravstvenim i zoohigijenskim uvjetima, te je time doveo u opasnost zdravlje ljudi koji su konzumirali navedenu ribu.“ (Općinski sud u Splitu, presuda IVP-149/07 od 27. 5. 2010, Izvorno)
- 17 Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (članak 101. ZR-a); „Povreda zakonske zabrane natjecanja može imati za posljedicu prestanak radnog odnosa, jer se radi o teškoj povredi radne obveze [...]“ (Zlatović, D., 2006, Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, *Odvetnik*, 3–4, str. 37); Općinski sud u Splitu, u presudi IVP-456/06 od 25. 7. 2016, Izvorno, iznio je stajalište da je opravdan razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu to što radnik u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, bez znanja i odobrenja svog poslodavca, radi kod drugog poslodavca iz konkurentne djelatnosti.
- 18 „[...] prema sadržaju odluke o izvanrednom otkazu tužitelju stavlja na teret da je u radno vrijeme koristio sredstva tuženika kako bi za svoj račun i bez znanja tuženika pružao i nudio usluge trećim osobama [...] pravilno je ocijenjeno da je poslodavac imao opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme

višeputno kažnjenje na posao ili raniji odlazak s radnog mjesta, igranje računalnih igara u radno vrijeme<sup>19</sup>, zlorporaba bolovanja<sup>20</sup>, obavljanje poslova tijekom bolovanja kojima se otežava ozdravljenje<sup>21</sup>, verbalni ili fizički napad na poslodavca ili poslovođu<sup>22</sup>, odavanje poslovne tajne<sup>23</sup>, samovoljno napuštanje posla, neovlašteno iznošenje dokumentacije poslodavca izvan radnih prostorija<sup>24</sup>, ostavljanje imovine poslodavca bez

budući je tužitelj počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa koja mu se odlukom o otkazu stavlja na teret [...].“ (VSH, Revr 1068/2015–2 od 23. 2. 2016, *Izbor*, br. 1/2016–69)

- 19 „[...] već i samo aktiviranje igara na radnom mjestu u opsegu koji je utvrđen u ovom slučaju, predstavlja osobito tešku povredu radne obveze zbog koje je poslodavac izgubio povjerenje u tužitelja i zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.“ (VSH, Revr 1029/2015–2 od 19. 1. 2016., Garačić, A. (ur.), 2016, *Izbor*, br. 2/2015–102, Zagreb, Narodne novine)
- 20 „Agencija za detektivske usluge – L. je na temelju provedene opservacije dala zaključak da je tužitelj [...] imao angažman u poslovanju druge tvrtke AG P, a u isto vrijeme tužitelj je imao otvoreno bolovanje zbog privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti [...]. Time je tužitelj počinio osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa jer je zlorporabio privremenu spriječenost za rad zbog bolesti i obavljao posao iz djelatnosti društva za drugog poslodavca, bez prethodnog odobrenja tuženika, a nakon čega je razumljivo, da je tuženik izgubio povjerenje u tužitelja [...].“ (Općinski sud u Splitu, pravomoćna odluka Pr-938/15 od 21. 4. 2017, Izvorno)
- 21 Način kontrole bolovanja propisan je Pravilnikom o kontroli privremene nesposobnosti za rad, *Narodne novine*, br. 130/2013; „[...] bolovanje je ionako već nastupilo i ono ne može biti razlogom za otkazivanje, ali ponašanje koje bi produljilo bolovanje može predstavljati razlog za otkazivanje jer poslodavac može gubiti na tempu radnog procesa i može biti izložen dodatnim troškovima (zapošljavanje odgovarajuće zamjene za odsutnog radnika).“ (Bego, T., 2016, *Izvanredni otkaz ugovora o radu u praksi, Radno pravo*, 2, str. 12)
- 22 „[...] tužitelj je vrijeđanjem, neosnovanim optuživanjem, te uništavanjem imovine tuženika, osobito teško povrijedio obveze iz radnog odnosa [...].“ (Općinski sud u Splitu, presuda IVP-401/10 od 17. 10. 2012, Izvorno)
- 23 „[...] ovisno o okolnostima slučaja, zbog odavanja poslovne tajne od strane radnika, odnosi između poslodavca i radnika mogu biti neprijeporno bitno poremećeni, što može rezultirati i izvanrednim otkazom ugovora o radu radniku koji oda poslovnu tajnu poslodavca.“ (Zlatović, D., 2011, *Zaštita poslovne tajne i povjerljivih podataka u radnom odnosu prema novom hrvatskom radnom pravu, Glasnik prava*, 3, str. 29); Zlatović ističe „da u slučaju čak i kad radnik u pogledu disponiranja poslovnom tajnom poslodavca postupa samo iz čistog nemara, zbog važnosti poslovne tajne za poslodavca isti gubi povjerenje u takvog radnika te je očigledno kako daljnji radni odnos nije moguć.“ (Zlatović, D., 2016, *Odavanje i neovlašteno otkrivanje poslovne tajne kao razlog za izvanredni otkaz, Financije, pravo i porezi*, 10, str. 150) – suprotno, Pezo smatra da ne bi bilo razloga za izvanredno otkazivanje ako je radnik poslovnu tajnu iznio u javnost nemarom ili slučajno. (Pezo, I., 2006, *Razlozi za otkaz ugovora o radu kroz sudsku praksu*, Zagreb, Rosip, str. 108)
- 24 „[...] pravilna je i ocjena nižestupanijskih sudova da je postupanje tužiteljice: prosljeđivanje službenih e-mailova, a koji su sadržavali podatke o poslovanju tuženika na

nadzora, počinjenje znatne štete, krađa imovine poslodavca<sup>25</sup>, odbijanje prekovremenog rada kad su ispunjeni zakonski uvjeti za prekovremeni rad<sup>26</sup>, napad na čast i ugled poslodavca<sup>27</sup>, pronevjera novčanih sredstava poslodavca<sup>28</sup>, sukob radnika s drugim radnicima (čime se negativno utječe na odvijanje radnog procesa i šteti ugledu poslodavca)<sup>29</sup>,

njezinu privatnu e-mail adresu imalo značaj iznošenja tuženikove dokumentacije iz njegovih prostorija, a bez prethodnog odobrenja službene osobe, a što je odredbom čl. 54. st. 2. toč. 25. Pravilnika o radu tuženika propisano kao osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa zbog koje tuženik može radniku izvanredno otkazati ugovor o radu (st. 1. čl. 54. Pravilnika), a što je tuženik i učinio osporenom odlukom o otkazu tužiteljici. [...] Koji su bili motivi takvog postupanja tužiteljice potpuno je neodlučno za ocjenu dopuštenosti odluke o otkazu ugovora o radu.“ (VSH, Revr 825/2016–2 od 26. 7. 2016, *Izbor*, Garačić, A. (ur.), 2017, br. 2/2016–62)

- 25 „U slučaju otuđenja imovine poslodavca, povreda radne obveze takve prirode predstavlja opravdani razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu čak kada se radi i o maloj vrijednosti otuđene imovine (47,5 litara nafte) [...]. Naime, radi se o tome da ugovor o radu zbog svog trajanja i trajnih obveza koje nastaju za stranku iz tog ugovora pretpostavljaju odnos povjerenja između poslodavca i radnika temeljem kojeg poslodavac od radnika očekuje ne samo ispunjenje ugovorne obveze za obavljanje poslova već i čuvanje imovine poslodavca.“ (Općinski sud u Splitu, presuda Pr-443/14 od 30. 8. 2016, *Izborno*)
- 26 Članak 65. stavak 1. ZR propisuje da radnik na pisani zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), jedino u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe time, te da taj rad smije trajati najviše do 8 sati tjedno. Dakle, odbijanje radnika da radi prekovremeno, ne bi predstavljalo opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu ukoliko je poslodavac prekoračio dozvoljeni limit od 50 sati tjedno (članak 65. stavak 3. ZR), odnosno ako nisu ispunjeni propisani uvjeti za prekovremeni rad.
- 27 Europski sud za ljudska prava, u predmetu Balenović protiv Hrvatske (zahtjev broj 28369/07, presuda od 30. 9. 2010, poglavlje B., [www.usud.hr](http://www.usud.hr), 30. 4. 2018), utvrdio je da nije došlo do povrede slobode izražavanja (članak 10. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, *Narodne novine – Međunarodni ugovori*, br. 18/97, 6/99, 14/02, 13/03, 9/05, 1/06, 2/10) kada je podnositeljci izvanredno otkazan ugovor o radu zbog medijski iznesenih neargumentiranih optužbi o poslodavcu, dok je povredu slobode izražavanja utvrdio u predmetu Marunić protiv Hrvatske (zahtjev broj 51706/11, presuda od 28. 3. 2017, toč. 49–66, [www.usud.hr](http://www.usud.hr), 30. 4. 2018) kada je podnositeljci izvanredno otkazan ugovor o radu jer je odgovorila na medijski istup predsjednika skupštine društva kojem je ona bila direktorica, iznoseći pritom svoja argumentirana stajališta o mogućim nezakonitostima u radu tog društva.
- 28 „Kada je tužiteljica protupravno za sebe zadržala 20.000,00 kn (novčana sredstva koja su joj povjerena od strane prednika tuženika) ta činjenica i po ocjeni ovog revizijskog suda predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa radi koje uz uvažavanje svih okolnosti interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.“ (VSH, Revr 99/2016–2 od 26. 1. 2016, *Izbor*, br. 2/2016–60)
- 29 „[...] poslodavcu nije u interesu zadržavati u radnom odnosu radnika čiji bi loši odnosi s drugim radnicima mogli negativno utjecati na odvijanje radnog procesa ili čak na ugled trgovačkog društva.“ (Bijelić, A., 2017, *Opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu – analiza sudske prakse, Hrvatska pravna revija*, 3, str. 15)

nezakonita posluga sredstvima poslodavca<sup>30</sup>, sudjelovanje u nezakonitom štrajku<sup>31</sup>, itd<sup>32</sup>.

U praksi se često događa da poslodavac unaprijed propiše povrede iz radnog odnosa koje se smatraju osobito teškim povredama iz radnog odnosa za koje je moguće dati izvanredni otkaz ugovora o radu. „Poslodavac to može učiniti pravilnikom o radu ili se to može učiniti i pri sklapanju kolektivnog ugovora, ali i tada je riječ samo o povredama koje su primjericice nabrojane, što znači da ta lista nije zatvorena (taksativna)“<sup>33</sup>, pa će se ocjena opravdanosti izvanrednog otkaza donositi prema okolnostima pojedinog slučaja odnosno naravi posla<sup>34</sup>.

Oslobađajuća presuda u kaznenom ili prekršajnom postupku, povodom istog životnog događaja, ne vezuje sud u ocjeni postupanja radnika sa stajališta počinjene teže povrede radne obveze kao razloga za izvanredni otkaz. Ovo iz razloga „jer je opseg kaznenopravne odgovornosti uži od

30 „Kad je u pitanju posluga, sud drugog stupnja ne dvoji da je riječ o teškoj povredi [...]. Već sama, nezakonita posluga novca iz blagajne, u iznosu od 11.400,00 kn, bez obzira na navedene okolnosti, opravdava izvanredno otkazivanje ugovora o radu [...].(VSH, Revr 1414/2014–2 od 9. 12. 2015, *Izbor*, br. 2/2016–61)

31 „Osvrćući se na stajalište Vrhovnog suda izraženo u osporenoj presudi da sudjelovanje radnika u nezakonito organiziranom štrajku ima obilježja osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa koja predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, Ustavni sud napominje da sama činjenica nezakonitog štrajka (koji se može okvalificirati kao teška povreda obveze iz radnog odnosa) ne dovodi nužno do izvanrednog otkaza ugovora o radu. Sudjelovanje u nezakonitom štrajku predstavljat će opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu samo ako uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, a što je potrebno ocijeniti u svakom konkretnom slučaju.“ (Ustavni sud Republike Hrvatske / dalje: Ustavni sud/, U-III-3169/2006 od 21. 5. 2009., [www.usud.hr](http://www.usud.hr), 30. 4. 2018)

32 U sudskoj praksi se kao opravdani razlog za izvanredni otkaz smatra i: zadržavanje mjenjačke provizije (VSH, Revr-25/10–2 od 5. 6. 2013, potvrđeno odlukom Ustavnog suda, U-III-5951/2013 od 13. 7. 2017, [www.usud.hr](http://www.usud.hr), 30. 4. 2018), ovjeravanje neistinitih podataka o izvedenim radovima (VSH, Revr-1043/12–2 od 29. 10. 2013. potvrđeno odlukom Ustavnog suda, U-III-293/2014 od 31. 5. 2017, [www.usud.hr](http://www.usud.hr), 30. 4. 2018, protupravno zadržavanje za sebe povjerenih novčanih sredstava (VSH, Revr-99/2016–2 od 26. 1. 2016, *Izbor*, 2/2016–60), neovlaštena posluga novčanim sredstvima poslodavca (VSH, Revr-1414/2014–2 od 9. 12. 2015, *Izbor* 2/2016–61), prosljeđivanje podataka o poslovanju poslodavca sa službenog maila na svoju privatnu e-mail adresu (VSH, Revr-825/2016–2 od 26. 7. 2016, *Izbor* 2/2016–62).

33 Crnić, I., 2013, *Otkaz ugovora o radu*, Zagreb, Organizator, str. 65.

34 „[...] to što pravilnikom tuženika nije propisano da određeno ponašanje (unošenje droge u radne prostorije) ima značenje osobito teške povrede radne obveze, već samo značenje teške povrede radne obveze, ne ograničava poslodavca da određenu radnju ocijeni kao osobito važnu činjenicu zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa ne bi više bio moguć.“ (VSH, Revr-514/04 od 17. 11. 2004, <https://sudskapraksa.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba8052399a>, 16. 07. 2018)

građanskopravne i to naročito one koja predstavlja pretpostavke za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu<sup>35</sup>.

Posljedica teške povrede obveze iz radnog odnosa je gubitak povjerenja poslodavca, a opravdano je da poslodavac ne želi, odnosno ne mora u radnom odnosu imati radnika u kojeg je izgubio povjerenje zbog njegovih postupaka ili ponašanja. Međutim, svaki gubitak povjerenja poslodavca u radnika ne mora bezuvjetno imati za posljedicu izvanredni otkaz ugovora o radu. Mora se raditi o slučaju da gubitak povjerenja nastavak radnog odnosa čini nemogućim<sup>36</sup>.

35 Gović, I., Marinković-Drača, D., Milković, D., 2010, *Zakon o radu*, Zagreb, TEB, str. 342.

36 „Jedna od nužnih pretpostavki u radnom odnosu je odnos povjerenja između radnika i poslodavca [...] Upravo gubitak povjerenja poslodavca u radnika predstavlja važnu činjenicu, zbog koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, i kao takav predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.“ (Ferić, M., 2016, Gubitak povjerenja kao razlog za izvanredni otkaz – prikaz kroz sudsku praksu, *Računovodstvo i financije*, 2, str. 193); „Po mišljenju revizijskog suda, opisano ponašanje tužitelja koje u postupku ni u čemu nije bilo sporno, predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu budući objektivno može dovesti (i dovelo je) do gubitka povjerenja u takvog radnika. Naime, tužitelj je svoj dug, koji je trebao biti naplaćen u ovršnom postupku pljenidbom dijela njegove plaće kod tuženika, koji nije zaplijenjen i prenesen na vjerovnike zato jer je poslodavac udovoljio molbama tužitelja i obećanjima da će on podmiriti odnosni dug, naknadno u nagodbi s trećim osobama prikazao kao tuženikov dug ovlašćujući vjerovnike na naplatu od poslodavca, negirajući potom uz krajnje neprimjerno ponašanja postojanje bilo kakvog vlastitog duga. Istina, to samo po sebi doista nije osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa [...], međutim, navedena je okolnost bez daljnjega, kako se to pravilno utvrđuje u odluci o izvanrednom otkazu, osobito važna činjenica zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć jer je tuženik nakon svega što se zbilo, opravdano izgubio povjerenje u tužitelja. [...] Ocijenivši da je podnositeljevo ponašanje u svezi s navedenim dugovanjem i ovrhom, odnosno nagodbom koju je sklopio s trećim osobama i naknadnim reakcijama na pozive tuženika kao poslodavca takvo da je poslodavac trajno izgubio povjerenje u svog zaposlenika, Vrhovni sud je u konkretnom slučaju izrazio stajalište da je tuženik imao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu podnositelja.“ (Ustavni sud, U-III-4405/2017 od 13. 12. 2017, [www.usud.hr](http://www.usud.hr), 13. 7. 2018); „Naime, posao radnog mjesta rukovoditelja podružnice podrazumijeva da ga obavlja odgovorna, pouzdana i osoba od povjerenja, koja će svojim ukupnim ponašanjem biti uzor svima, pa tako i radnicima kojima je neposredno nadređena. Nadalje, činjenica da tužiteljica nije utvrđena odgovornom zbog propusta u financijskom poslovanju prilikom raspolaganja sredstvima tuženika, nego sindikalne podružnice (zbog manjka u iznosu 129.532,33 kn), kao i činjenica da time nije počinila povredu radne obveze vezane uz izvršavanje poslova svog radnog mjesta rukovoditeljice podružnice tuženika, ne znači da upravo ta radnja propusta u financijskom poslovanju prilikom raspolaganja sredstvima sindikalne podružnice ne predstavlja osobito važnu činjenicu koja poslodavcu daje opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.“ (VSH, Revr-1126/2014–2 od 27. 2. 2016, *Izbor*, br. 2/2015–95)

Osobito važne činjenice, koje ne moraju predstavljati propust ili radnju radnika iz njegovog djelokruga rada, vezane su za djelatnost poslodavca, radni proces, samu osobu i osobnost radnika i poslodavca. To su primjerice: nemogućnost izvršavanja radne obveze na radnom mjestu vozača zbog izrečene zaštitne mjere oduzimanja vozačke dozvole ili gubitak licence za zaštitara uslijed čega radnik ne može obavljati zaštitarske poslove<sup>37</sup>, određivanje istražnog zatvora<sup>38</sup>, nepolaganje stručnog ispita u ugovorenom roku<sup>39</sup>, krivotvorenje svjedodžbe radi udovoljenja uvjetu stručne spreme za sklapanje ugovora o radu<sup>40</sup>, skrivanje podataka o zdravstvenom stanju radnika ako su oni bitni za obavljanje posla, iznošenje u medijima neistina o poslodavcu<sup>41</sup>.

- 37 Zakonom o privatnoj zaštiti, *Narodne novine*, br. 68/03, 31/10, 139/10, propisano je da će policija oduzeti odobrenje za obavljanje djelatnosti čuvara ili zaštitara osobi koja bude pravomoćno osuđena za prekršaj s elementima nasilja (članak 26. u svezi sa člankom 20. stavak 1. točka 6. i člankom 23).
- 38 Pod pojmom „istražni zatvor“ se smatra privremeno lišenje slobode tijekom istrage o čemu odlučuje sud (čl. 123–128. Zakona o kaznenom postupku, *Narodne novine*, br. 152/08, 76/09, 80/11, 91/12, 143/12, 56/13, 145/13, 152/14, 70/17 /dalje: ZKP/), a taj institut se u prijašnjem zakonu nazivao „pritvor“ (čl. 101–105. Zakona o kaznenom postupku, *Narodne novine*, br. 110/97, 27/98, 58/99, 112/99, 58/02, 143/02, 115/06 /dalje: ZKP 97/). Važeći ZKP pod pojmom „pritvor“ podrazumijeva kratko zadržavanje uhićene osobe po odluci državnog odvjetnika (maksimalno 48 sati plus 48 sati po odluci suca istrage, članak 112), što se u prijašnjem zakonu nazivalo „zadržavanje“ (čl. 98–100. ZKP-a 97); „Sudska praksa gotovo ultimativno zahtijeva kumulativno ispunjavanje uvjeta za zakonitost izvanrednog otkaza radniku zbog činjenice da mu je određen istražni zatvor, uvjetujući je negativnim učinkom izostanka radnika s rada na radni proces, okolnošću da navedeni izostanak poslodavac ne može prevladati te posljedničim zahtjevom da upravo stoga nastavak radnog odnosa više nije moguć.“ (Moslavac, B., 2015, *Izvanredni otkaz zbog određivanja istražnog zatvora radniku, Informator*, 6354, str. 8)
- 39 „[...] razvidno je da tužitelj nije ispunio Ugovorom o radu preuzetu obvezu polaganja stručnog ispita za Voditelja putničke agencije u ugovorenom roku, a po ocjeni ovog suda nepolaganje tog stručnog ispita predstavlja osobito važnu činjenicu, zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.“ (Općinski sud u Splitu, presuda IVP-2/07 od 8. 6. 2010, *Izvor-no*) Ovdje je za napomenuti da je u konkretnom slučaju uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu bio polaganje stručnog ispita i da tužitelj nije dokazao da su postojali objektivni razlozi koju su ga spriječili da položi ispit u ugovorenom roku.
- 40 „[...] tužitelj je svjesno dao upisati stručnu spremu u radnu knjižicu na temelju krivotvorene svjedodžbe, zbog čega je tuženik izgubio povjerenje u tužitelja kao svog radnika, a što kako pravilno cijene nižestupanjski sudovi predstavlja osobito važnu činjenicu zbog koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć, a time i opravdan razlog za izvanredni otkaz [...]“ (VSH, Revr 1242/2016–2 od 14. 9. 2016, *Izbor 2/2016–63*)
- 41 Ustavni sud prihvaća stajališta nadležnih sudova izražena u osporenim presudama da u okolnostima konkretnog slučaja podnositeljevo „ponašanje kojim je preko medija

Opravedanim razlogom za izvanredni otkaz, na strani poslodavca, ne bi bili, primjerice: svako pušenje u radnim prostorijama (primjerice, ako se radi o prvom putu ili ne postoji velika opasnost od ugrožavanja imovine odnosno poslovnog procesa zbog pušenja), odbijanje radnog naloga kad je riječ o poslovima koji zahtijevaju posebna znanja i nisu ugovoreni kao radnikova obveza ugovorom o radu ili ako poslodavac ne primjenjuje mjere zaštite na radu i time ugrožava sigurnost radnika ili mu izdaje naloge čije bi izvršenje moglo ugroziti život radnika koji, prema ugovoru o radu, ne radi tako opasne poslove, obavljanje privatnog posla za vrijeme radnog procesa ako to nije utjecalo na izvršavanje radnih zadaća, javljanje na natječaj kod drugog poslodavca<sup>42</sup>, propust radnika da obavijesti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad zbog povrede zadobivene na radnom mjestu, naknadno opravdanje izostanka s posla liječničkom dokumentacijom, itd.

Za razliku od redovitog otkaza kad radnik nije dužan navesti razlog otkaza, za izvanredno otkazivanje dužan je dokazati postojanje važnog razloga. Opravdani razlog se traži jer poslodavac mora odmah pronaći zamjenu radniku za posao (dio radnog procesa) koji je obavljao. To će biti najčešće u slučaju kad poslodavac neuredno ispunjava svoje obveze, kad ne provodi mjere zaštite na radu, ne isplaćuje ili ne isplaćuje u cijelosti plaće i druga primanja vezana uz radni odnos, zlostavlja radnika, diskriminira radnika, počinj kazneno djelo na štetu radnika, ne dozvoljava korištenje godišnjeg odmora i dr.

### 3. KATEGORIJE RADNIKA ZAŠTIĆENE OD IZVANREDNOG OTKAZA

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, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

iznosio neistinite podatke i prikazivao tuženika u javnosti [...] predstavlja osobito važnu činjenicu zbog koje nastavak radnog odnosa tužitelja kod tuženika nije moguć.“ (Ustavni sud RH, U-III-5639/2013 od 21. 9. 2017, www.usud.hr, 13. 07. 2018)

42 Kada radnik daje otkaz iz razloga što odlazi na drugo radno mjesto kod drugog poslodavca, to nije razlog za davanje izvanrednog otkaza ugovora o radu već za redovni otkaz, uz obvezu radnika da odradi otkazni rok.

Otkaz je ništetan ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje navedenih okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o njihovom postojanju, te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela. Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu (čl. 34. i 38. ZR-a).

#### 4. ROK ZA IZVANREDNI OTKAZ

„Izvanredni otkaz može za drugu stranku ugovora o radu izazvati teške posljedice, pa je za takvo otkazivanje propisan kratak rok od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji“<sup>43</sup> (članak 116. stavak 2. ZR-a). „Budući da ZR nema odredbu i o objektivnom roku, to poslodavac teoretski odluku o otkazu može donijeti i nakon niza godina, pod uvjetom da je donese u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenice na kojima temelji otkaz. Međutim, ako se kod poslodavca promijeni uprava (direktor), tad je subjektivni rok protekao 15-im danom od dana saznanja prve uprave.“<sup>44</sup>

Ako otkaz daje poslodavac, taj rok počinje teći od dana kada je za odlučnu činjenicu saznala osoba ovlaštena za odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa (članak 131. ZR-a), a saznanje neposrednog rukovoditelja, ako on ujedno nije ovlašten za davanje izvanrednog otkaza, nije relevantno. Radi navedenog važno je kada je ovlaštenik za davanje izvanrednog otkaza dobio informaciju o počinjenoj povredi radne obveze, koja informacija može biti sadržana u izvješću unutarnje kontrole ili vanjske revizije, inventurne komisije, državne inspekcije, policije, suda i sl., no bitno je da to izvješće bude konačno jer nije relevantna informacija o postojanju sumnje na povredu radne obveze koju tek treba istražiti odnosno provjeriti<sup>45</sup>.

43 Šumelj, A., 2001, Izvanredni otkaz ugovora o radu, *Hrvatska pravna revija*, 4, str. 22.

44 Jelinović, V., 2016, Izvanredni otkaz ugovora o radu, *Financije, pravo i porezi*, 9, str. 133.

45 „[...] tek s primitkom pravomoćne kaznene presude 1. ožujka 2011. tuženik [je] nedvojbeno saznao za činjenicu na temelju koje je 11. ožujka 2011. donio odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu. [...] iako je tuženik i prije dostave predmetne kaznene presude imao sumnju da je tužiteljica mogući počinitelj navedenog kaznenog djela (tužiteljica je negirala počinjenje istog), tek je dostavom pravomoćne kaznene presude mogao nedvojbeno utvrditi da je tužiteljica doista i počinila kazneno djelo krađe prema kolegici na radnom mjestu, a koje u konkretnom slučaju predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa. Stoga je odluka o izvanrednom

U slučaju kada povreda radne obveze traje kontinuirano kroz duže vremensko razdoblje, kao što je neopravdani izostanak s posla kroz duže razdoblje, rok za izvanredno otkazivanje ugovora o radu računa se od dana kad je poslodavac saznao za ponašanje radnika koje je povреди radne obveze dalo obilježje teške povrede radne obveze, odnosno dok povreda traje (do mogućeg prekida takvog stanja i povratka radnika na rad)<sup>46</sup>. Naime, upravo kontinuitet takvog ponašanja u kršenju radnih obveza opravdava mogućnost donošenja odluke o izvanrednom otkazu kroz čitavo razdoblje postojanja takve povrede.

U slučaju kada radnik počini više povreda raznih obveza u različitim vremenskim razdobljima, rok za izvanredni otkaz teče zasebno od saznanja za svaku povredu, neovisno jesu li povrede iste vrste ili ne.

Ako je radniku određen istražni zatvor, rok za izvanredni otkaz traje dok traje istražni zatvor.

Izbjegavanje prekluzivnog roka od petnaest dana nije moguće davanjem uvjetnog izvanrednog otkaza na način da jedna ugovorna strana uruči drugoj izjavu, odnosno odluku kojom otkaz nastupa ako se u narednom razdoblju (vremenu kušnje) ne popravi situacija, pa da otkaz nastupi ostvarenjem ili neostvarenjem uvjeta, odnosno neće nastupiti ako se ne učini kakva nova ili slična povreda ugovornih obveza.

Izvanredni otkaz ugovora o radu, koji je dat izvan protoka prekluzivnog roka od 15 dana je nedopušten, odnosno ništetan (članak 327. ZOO-a u vezi s člankom 8. stavak 4. ZR-a). Ipak, poslodavac može, ako postoji razlog za izvanredni otkaz, a propusti rok od 15 dana u kojem može otkazati ugovor o radu, radniku dati redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika (članak 115. stavak 1. točka 3. ZR-a), ali je tada radnika dužan upozoriti na obveze iz radnog odnosa i upozoriti ga na mogućnost otkaza ako nastavi kršiti radne obveze, a mora mu odrediti i otkazni rok.

## 5. NAKNADA ŠTETE

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza (članak 116. stavak 3. ZR-a).

---

otkazu o radu donesena u roku [...].“ (VSH, Revr 356/2014–2 od 26. 5. 2015, *Izbor*, br. 2/2015–105)

46 „Budući da je riječ i o povredi obveza iz radnog odnosa koja je kroz navedeno razdoblje trajala u kontinuitetu, to tuženiku rok za izvanredno otkazivanje ugovora o radu nije počeo teći sve dok ta povreda (produljenim) radnjama traje.“ (VSH, Revr 1423/2016–2 od 22. 11. 2016, *Izbor*, br. 2/2016–64)

U slučaju nedopuštenog otkaza, radnik ima pravo povratka na posao i pravo na naknadu materijalne i nematerijalne štete, dok će poslodavac moći potraživati samo naknadu štete koju je pretrpio (čl. 107. i 111. ZR-a).

## 6. OBLIK I DOSTAVA ODLUKE O OTKAZU

Otkaz mora biti u pisanom obliku, a poslodavac mora dati i obrazloženje takvog otkaza (članak 120. st. 1–2. ZR-a). Otkaz koji nema pisani oblik je ništetan (članak 322. ZOO-a)<sup>47</sup>. 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 (omogućavanje obrane, savjetovanje sa radničkim vijećem i dr.). Potrebno je da poslodavac u obrazloženju odluke navede kada i na koji način je saznao za razloge otkazivanja ugovora o radu. Obrazloženje otkaza je važno jer će u slučaju spora sud razmatrati opravdanost otkaznih razloga samo u okviru onoga što je o tome navedeno u pisanom otkazu<sup>48</sup>, a radnik svoja prava pred poslodavcem i sudom može štititi samo ako zna radi kojih okolnosti i na temelju kojih dokaza mu je dan otkaz. Zakonom nije propisano da radnik mora obrazložiti izvanredni otkaz, no takva dužnost bi bila opravdana s aspekta zaštite interesa poslodavca, kao i radi utvrđivanja dopuštenosti otkaza ugovora o radu<sup>49</sup>.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje (članak 120. stavak 3. ZR-a). Dostava odluke o otkazu ima konstitutivni učinak jer dostavom otkaza nastaju prava i obveze za strane ugovora o radu, odnosno temeljem dostavljenog izvanrednog otkaza prestaje radni odnos<sup>50</sup>. Na dostavu

---

47 U takvom slučaju poslodavac riskira i novčanu kaznu za najteži prekršaj (članak 229. stavak 1. točka 35. ZR-a).

48 „Još jednom je za ponoviti kako sud razmatra opravdanost otkaznih razloga samo u okviru onoga što je o tome navedeno u pisanom otkazu.“ (Županijski sud u Splitu, presuda GŽR-334/17 od 14. 12. 2017, Izvorno)

49 „Poslodavac mora obrazložiti svaki otkaz, ali takva dužnost kod izvanrednog otkaza nije zakonski izričito propisana radniku, no radi težine takvog otkaza i zaštite opravdanih interesa poslodavca trebalo bi uzeti da takva dužnost radnika također postoji [...]“ (Pezo, I., 2015, *Izvanredni otkaz ugovora o radu* izjavljen poslodavcu od strane radnika, *Hrvatska pravna revija*, 3, str. 47)

50 „[...] izvanredni otkaz je sankcija za najteže povrede obveza iz radnog odnosa i druge važne činjenice zbog kojih su odnosi među strankama toliko poremećeni da nastavak radnog odnosa doista nije moguć. Stoga niti ne bi bilo životno logično da se osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu izvanrednim otkazom omogućava otkazni rok koji je inače predviđen za pronalaženje novog zaposlenja odnosno za pronalaženje novog radnika.“ (Ferić, M., 2016, *Izvanredni otkaz ugovora o radu*, *Računovodstvo i financije*, 1, str. 260)

odluka o otkazu ugovora o radu (te odluka donesenih u postupcima sudske zaštite prava iz radnih odnosa), primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak<sup>51</sup>, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu (članak 132. ZR-a)<sup>52</sup>. Nema zapreke da poslodavac i radnik u ugovoru o radu uglave i druge načine dostave.

Problem radi obvezne odjave radnika s obveznih osiguranja u roku od 24 sata od prestanka radnog odnosa (članak 112. stavak 1. točka 3. Zakona o mirovinskom osiguranju<sup>53</sup>), kada je radniku odluka uručena poštom, a poslodavac je dostavnicu zaprimio nekoliko dana po uručanju, razriješen je stajalištem nadležnog ministarstva da se odjava tada mora izvršiti odmah po zaprimanju dostavnice<sup>54</sup>.

Iako izvanredni otkaz može biti dat samo u roku od 15 dana od saznanja za relevantnu okolnost, isti u tom roku ne mora biti uručen osobi kojoj se otkazuje<sup>55</sup>.

51 Zakon o parničnom postupku (dalje: ZPP), *Narodne novine*, 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. Odgovarajuća primjena podrazumijeva da se dostava može obaviti i na drugi način, pod uvjetom da se time radniku ne onemogući korištenje zakonom zajamčenih prava, u konkretnom slučaju prava na zaštitu protiv odluke poslodavca.

52 Člankom 229. stavak 1. točka 35. i stavak 2. ZR-a propisano je da će se kazniti poslodavac pravna osoba novčanom kaznom od 61 000 do 100 000 kuna odnosno poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba u pravnoj osobi novčanom kaznom od 7 000 do 10 000 kuna ako ne da otkaz u pisanom obliku ili ga ne obrazloži ili ga ne dostavi radniku.

53 Zakon o mirovinskom osiguranju, *Narodne novine*, br. 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18.

54 „Ako poslodavac ne može dostaviti prijavu o prestanku osiguranja unutar roka od 24 sata jer je povratnicu tj. pisanu potvrdu, da je primatelj pošiljku koja mu je poslana zaprimio nakon tog roka, mišljenja smo da je tada poslodavac dužan odjaviti radnika s datumom uručenja odluke o otkazu odmah po saznanju o primitku pošte. U tom slučaju neće postojati osnova za prekršaj zbog odjave nakon isteka propisanog roka, iako su ostvarena sva obilježja prekršaja propisana zakonom. Radnik se odjavljuje putem e-prijave Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje uz obavještanje o svim okolnostima i objektivnim razlozima koji su uzrokovali da se odjava vrši izvan zakonom propisanog roka.“ (Ministarstvo rada i mirovinskog osiguranja, <http://www.iusinfo.hr/DailyContent/Topical.aspx?id=25480>, 29. 04. 2018)

55 „Okolnost da je odluka o otkazu dostavljena tužiteljici kasnije, a nakon proteka roka iz [...] ZR-a, nije od pravnog značenja, jer ovaj sud prihvaća pravno shvaćanje nižestupanijskih sudova [...] da je ugovor o radu otkazan onog dana kad je odluka o otkazu donesena, a ne onog dana kada je uručen osobi kojoj se otkazuje.“ (VSH, Revr-542/02-2 od 13. 11. 2002, <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090126ba80280273>, 29. 08. 2018)

ZR nije propisao da odluka o otkazu mora imati i pouku o pravnom lijeku ili pouku o mogućnosti ulaganja zahtjeva za zaštitu prava, pa izostanak takve pouke nema za posljedicu ništavost odluke o otkazu<sup>56</sup>. Naime, prihvaćanjem stava da otkaz mora sadržavati i uputu o pravnom lijeku nametalo bi se strankama obvezu koja nije izrijekom propisana ZR-om. Ako bi pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom bila propisana obveza poslodavca o davanju upute na pisanu odluku, tada bi poslodavac bio dužan poštivati takvu odredbu i dati točnu uputu.

## 7. NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu (članak 117. ZR-a).

Omogućavanjem radniku da prijavi poslodavca zbog korupcije štite se radnici i opći interes društva. Podnošenje prijave nadležnim tijelima, ako je radnik imao razloga smatrati prijavu utemeljenom, ne može se smatrati povredom radne obveze, neovisno da li ju je nadležno tijelo ocijenilo neosnovanom. Upućivanje pisma medijima ne može se smatrati obraćanjem radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti.

## 8. POSTUPAK PRIJE IZVANREDNOG OTKAZIVANJA

Prije davanja izvanrednog otkaza ugovora o radu poslodavac mora: omogućiti radniku iznošenje obrane, osim ako postoje opravdane okolnosti zbog kojih ne mora ispuniti tu obvezu, savjetovati se sa radničkim vijećem te, u određenim slučajevima, pribaviti prethodnu suglasnost radničkog vijeća i sindikata.

---

56 „Činjenica da u odluci tuženika – odgovoru na zahtjev za zaštitu prava nije navedena pravna pouka da protiv te odluke radnik ima pravo zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom u roku od 15 dana, ne čini odluku nezakonitom, jer Zakon o radu ne sadrži obvezu poslodavca da otkaz mora sadržavati uputu o zaštiti prava iz radnog odnosa.“ (VSH, Revr-436/03-02 od 6. 5. 2004, <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba8051bdb7> od 30. 8. 2018)

## 8.1. PRAVO NA OBRANU

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini (članak 119. stavak 2. ZR-a).

Smisao je navedene odredbe da se radniku omogući da se izjasni o povredama koje mu se stavljaju na teret, te da pruži razloge i dokaze kojima svoje ponašanje opravdava. Na ovaj način se i poslodavcu „omogućava da još jednom preispita svoju odluku imajući u vidu obranu radnika“<sup>57</sup>.

Zakon nije propisao formu u kojoj se takva obrana mora omogućiti, što znači da radnik obranu može dati i usmeno. Uputno bi, međutim, ipak bilo da se radnik pismeno očituje, te da na taj način svoju obranu obrazloži. ZR-om nije propisan rok u kojem radnik takvu obranu treba dati, pa mu je poslodavac dužan odrediti primjereni rok, koji kod izvanrednog otkaza ne bi trebao biti duži od pet dana jer se izvanredni otkaz mora dati u roku od petnaest dana, u kojem roku poslodavac mora provesti još i savjetovanje sa radničkim vijećem koje je dužno dati očitovanje u roku od pet dana (članak 150. stavak 5. ZR-a).

Ukoliko postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da radniku omogući obranu, onda on to nije dužan učiniti. ZR nije propisao koje bi to okolnosti bile, pa će to ovisiti o okolnostima pojedinih slučajeva. Primjerice, ne bi bilo osnovano od poslodavca očekivati da omogući radniku iznošenje obrane u slučaju kada je postupak radnika sasvim očit: kad je radnik uhvaćen u prijestupu (npr. krađi imovine poslodavca)<sup>58</sup> ili postoje isprave koje dokazuju djelo radnika (npr. prilikom pronevjere), odnosno kada radnik nije dostupan poslodavcu npr. kada mu je određen istražni zatvor ili kad je radnik upozoravan na izvršenje radnih zadataka, a ponovio je ponašanje zbog kojeg je već upozoravan.

Propust poslodavca da radniku omogući iznošenje obrane, a obzirom da ZR nije izrijekom propisao ništetnost izvanrednog otkaza, ima samo relativno značenje, te ne dovodi automatski do ništetnosti odluke o izvanrednom otkazu, odnosno ovaj propust poslodavca će biti od utjecaja na zakonitost otkaza onda kada bi radnikova obrana, da je bila iznesena,

57 Ferić, M., 2016, str. 264.

58 „U pravu je tuženik kad u odgovoru na tužbu navodi, da u konkretnom slučaju nije bilo opravdano očekivati od njega da omogući tužitelju iznošenje obrane (čl. 111. st. 2. ZR-a) jer je priroda povrede takva da iznošenje obrane ne bi promijenilo namjeru poslodavca da tužitelju izvanredno otkáže ugovor o radu, obzirom je zatečen pri krađi imovine poslodavca.“ (Općinski sud u Splitu, presuda Pr-443/14 od 30. 8. 2016, Izvorno)

odvratila poslodavca od donošenja odluke jer bi radnik svoje ponašanje opravdao.<sup>59</sup>

Za razliku od redovnog otkazivanja (članak 119. stavak 1. ZR-a), poslodavac nije dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost (izvanrednog) otkaza u slučaju nastavka povrede radne obveze.

## 8.2. SAVJETOVANJE S RADNIČKIM VIJEĆEM

Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika. U navedenom slučaju, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje. Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke. Ako se radničko vijeće u propisanom roku od pet dana ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga. Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ZR-om. Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca. Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora. U slučaju da poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla<sup>60</sup> do okončanja sudskog spora o do-

---

59 Ruždjak smatra da bi navedeni propust, obzirom na zaštitni mehanizam navedene odredbe, trebao imati za posljedicu ništavost odluke o otkazu., Ruždjak, M., 2005, *Prestanak radnog odnosa*, Zagreb, *Poslovni zbornik*, str. 41.

60 Ovo je jedina mogućnost da se radnika udalji s posla. Naime, da je zakonodavac imao namjeru proširiti mogućnost udaljenja s posla (suspenzije), bio bi propisao u kojim (drugim) uvjetima odnosno zbog kojih razloga se ono može odrediti, koliko može trajati i koja su prava radnika za vrijeme trajanja udaljenja s posla. Suprotno navedenom, Potočnjak smatra da ima razloga za tumačenje da poslodavac može koristiti svoju ovlast da određuje što i kako će se raditi, te svakom radniku za određeno razdoblje uskratiti obavljanje posla. (Potočnjak, Ž., 1999, *Sudjelovanje zaposleničkog vijeća u postupku otkazivanja ugovora o radu*, *Pravo i porezi*, 3, str. 15). Ako bi prihvatili citirano stajalište Potočnjaka, to bi značilo da poslodavac može suspendirati radnika kada to smatra opravdanim, ali jedina uskrata bi se sastojala u onemoguća-

puštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca. Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama ZR-a, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće. Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ZR-a o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništetna je (članak 150. stavak 12. ZR-a)<sup>61</sup>.

Iako zakonodavac nije izrijekom propisao u kojoj formi poslodavac mora tražiti očitovanje od radničkog vijeća, obzirom da je upotrijebio izraz „dostaviti podatke“, za zaključiti je da to mora učiniti u pisanoj formi jer se mogu dostaviti samo pisani podnesci i podaci, a u istom smislu je za zaključiti da bi obrazloženi odgovor radničkog vijeća trebao biti u pisanoj formi, što će isključiti mogućnost osporavanja činjenice savjetovanja i odgovora u sudskom postupku. Radi izbjegavanja nesporednosti, odnosno otklanjanja prigovora u sudskom sporu, bilo bi korisno da namjeru izvanrednog otkazivanja ugovora o radu poslodavac dostavi radničkom vijeću kao pisani nacrt otkaza s obrazloženjem<sup>62</sup>.

Ako se radničko vijeće protivi namjeravanom otkazu, ono je dužno u obrazloženju navesti razloge koji upućuju da ne postoji opravdani razlog za otkaz, odnosno da je povrijeđen postupak za otkazivanje. Za propuštanje obveze obrazlaganja odluke o protivljenju nije propisana sankcija u ZR-u, pa se radi samo o instruktivnoj obvezi.

Činjenica da su članovi radničkog vijeća upoznati sa povredom radne obveze ne oslobađa poslodavca obveze da prijedlog i podatke o namjeravanom otkazu dostavi radi savjetovanja radničkom vijeću.

Poslodavac razloge protivljenja radničkog vijeća ne mora prihvatiti, ali razloge njihova neprihvatanja mora obrazložiti.

vanju rada, dok bi opstajala obveza poslodavca da radniku isplaćuje punu plaću te uplaćuje doprinose po osnovi rada.

61 Osim ništetnosti povreda ove obveze povlači za sobom i odgovornost za teži prekršaj iz radnog odnosa (članak 228. stavak 1. točka 28. ZR-a). Budući da se radničko vijeće može, ali i ne mora utemeljiti i to samo kod poslodavca koji upošljava najmanje 20 radnika (čl. 140–141. ZR-a), poslodavac koji zapošljava manje od 20 radnika nije dužan provesti postupak savjetovanja. Ukoliko poslodavac zapošljava više od 20 radnika, a radničko vijeće nije utemeljeno, prava radničkog vijeća glede savjetovanja i davanja prethodne suglasnosti ima sindikalni povjerenik (članak 153. stavak 3. ZR-a), a ukoliko kod takvog poslodavca ne djeluje niti jedan sindikat, tada poslodavac nema obvezu savjetovanja i pribavljanja prethodne suglasnosti prije donošenja izvanrednog otkaza.

62 „Mislimo da bi, zbog u Hrvatskoj naglašenog formalizma u radnim sporovima, bilo najprikladnije da poslodavac radničkom vijeću dostavi nacrt otkaza ugovora o radu.“ (Potočnjak, Ž., Prestanak ugovora o radu, u: Potočnjak Ž. (ur.), 2007, *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Zagreb, str. 440)

### 8.3. OBVEZNA PRETHODNA SUGLASNOST RADNIČKOG VIJEĆA

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<sup>63</sup>; 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 izjasi o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca. Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka (članak 151. st. 1–4. ZR-a)<sup>64</sup>. Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 9. ZR-a), odnosno može se proširiti krug radnika za koje je potrebno prije izvanrednog otkazivanja pribaviti suglasnost radničkog vijeća.

Propust poslodavca da ishodi prethodnu suglasnost radničkog vijeća ima za posljedicu nišetnost izvanrednog otkaza ugovora o radu. Pribavljanje suglasnosti radničkog vijeća nakon danog izvanrednog otkaza ne konvalidira nišetnu odluku poslodavca.

63 „Unatoč traženju sindikalnog povjerenika, tužitelj mu nije dostavio podatke važne za donošenje buduće odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika pa proizlazi, da savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom nije provedeno u skladu s čl. 150. st. 1. ZR-a i da stoga, postoji zabrana otkazivanja ugovora o radu radniku starijem od 60 godina prema čl. 151. st. 1. toč. 4. ZR.“ (Općinski sud u Splitu, presuda Pr-5/16 od 27. 11. 2017, Izvorno)

64 Arbitražu provodi arbitar kojeg s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće odaberu strane u sporu, odnosno koju odrede sporazumno. Listu arbitara utvrđuje i vodi Gospodarsko-socijalno vijeće. Ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća, pravilnikom uređuje način izbora arbitara, arbitražni postupak te način obavljanja administrativnih poslova za taj postupak. Ministar odlukom, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća i mišljenja ministra nadležnog za financije, utvrđuje visinu i način isplate naknade troškova arbitražnog postupka te nagrade arbitra (članak 151. st. 5–8. ZR-a). Izbor arbitara i provedba arbitraže detaljnije su uređeni Pravilnikom o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti, *Narodne novine*, br. 37/16.

Radi pravne sigurnosti, bilo bi dobro da poslodavac radničkom vijeću zahtjev za prethodnu suglasnost dostavi uz potvrdu o primitku.

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 predloženi radničkom vijeću. Dakle, ako poslodavac mijenja tekst, odnosno sadržaj odluke o kojoj se savjetovao, treba ponovno provesti postupak savjetovanja s radničkim vijećem.

#### 8.4. ZAŠTITA SINDIKALNOG POVJERENIKA

Sindikalom 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 poslodavca (članak 188. u vezi s člankom 142. ZR-a).<sup>65</sup>

Sindikalna uskrata suglasnosti na otkaz mora biti pisana, te izričita i nedvosmislena.

Obzirom da radničko vijeće ima rok od osam dana za davanje, odnosno uskratu suglasnosti, a u prekluzivnom roku od petnaest dana poslodavac mora omogućiti iznošenje obrane radnika, nije realno moguće u prekluzivnom roku od petnaest dana od dana saznanja za razlog poradi kojeg se može izvanredno otkazati ugovor o radu pribaviti i nadomjesnu arbitražnu odluku, pa proizlazi da se, i u slučaju neutemeljenog protivljenja sindikata (ili radničkog vijeća), ugovor o radu ne bi mogao izvanredno otkazati. Kako intencija zakonodavca, kad je propisao obvezu suodlučivanja u određenim

65 Cilj je zaštite sindikalnog povjerenika da zbog legitimne i legalne sindikalne aktivnosti ne bude izložen eventualnom šikaniranju ili diskriminaciji. Zaštita sindikalnog povjerenika ostvaruje se pod pretpostavkom da je sindikat obavijestio poslodavca o njegovom imenovanju (članak 187. stavak 8. ZR-a).

O određivanju maksimalnog broja sindikalnih povjerenika koji uživaju zaštitu od disciplinskog progona u pojedinom državnom tijelu, vidi detaljno u: Učur, M., 2016, Sindikalni povjerenici i radnička vijeća – uređenje odnosa i radnopravna zaštita, *Radno pravo*, 12, str. 29–34.

slučajevima, nije bila da onemogućiti izvanredno otkazivanje u slučaju kada za to postoji zakonom propisani razlog, u slučaju kada je pribavljena nadomjesna suglasnost ne dolazi do primjene subjektivnog roka od 15 dana od saznanja za razlog radi kojeg se može otkazati ugovor o radu<sup>66</sup>.

## 9. OSTVARIVANJE ZAŠTITE PRAVA U SLUČAJU NEDOPUŠTENOG OTKAZA

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio navedeni zahtjev (za zaštitu prava), osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa. Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka. Ako ZR-om ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud je sud nadležan za radne sporove (članak 133. ZR-a)<sup>67</sup>.

Propuštanjem propisanih prekluzivnih rokova<sup>68</sup> radnik gubi pravo na sudsku zaštitu zbog izvanrednog otkaza<sup>69</sup>, a o zakonitosti odluke o otkazu

66 „Stoga, ovaj sud smatra, jednako kao i drugostupanjski sud, u slučaju kada sindikat uskrati suglasnost na otkaz sindikalnom povjereniku (čl. 182. Zakona o radu), a radi se o izvanrednom otkazu, da poslodavac može u roku iz čl. 107. st. 2. toga zakona podnijeti tužbu radi nadomještanja suglasnosti, te da u daljnjem roku od 15 dana kada odluka o nadomjesnoj suglasnosti postane pravomoćna može dati izvanredni otkaz zaposleniku koji je sindikalni povjerenik.“ (VSH, Revr 319/02–2 od 20. 5. 2003, <https://sudskapraksa.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba8028a7d4>, 16. 7. 2018)

67 Na postupanje u radnim sporovima primjenjuju se procesna pravila propisana ZPP-om, koji za ove sporove propisuje i neka posebna pravila (čl. 433–437), koja se uglavnom odnose na dužnost hitnog postupanja. Međutim, ZPP nije propisao sankcije za nepoštivanje odredbi o hitnosti postupka, pa kratki rokovi za zakazivanje ročišta i donošenje odluka u prvom i drugom stupnju (članak 434) imaju samo instruktivni karakter.

68 Pokretanje postupka kod tijela inspekcije rada ne utječe na početak tijeka zakonskih rokova u kojima radnik ima ovlast zahtijevati zaštitu svojih prava pred nadležnim tijelom poslodavca odnosno pred sudom.

69 Izuzetno, tužba radnika je dopuštena iako je radnik propustio neki od rokova za traženje zaštite: 1. ako je radnik uložio zahtjev za zaštitu prava protiv odluke poslodavca

nije moguće rješavati ni u postupku u kojem bi se pitanje zakonitosti otkaza postavilo kao prethodno pitanje<sup>70</sup>. U slučaju opravdanog propuštanja roka za podnošenje tužbe, radnik može tražiti povrat u prijašnje stanje (članak 117. stavak 1. ZPP-a).

Ako je radnik poslodavcu podnio zahtjev za zaštitu prava u skladu s rokom koji mu je naznačen u uputi o pravnom lijeku, koji je poslodavac odredio u dužem trajanju od zakonom propisanog, tada radnik zadržava pravo na sudsku zaštitu. „To stoga što je radnik ispunio zakonsku obvezu i podnio zahtjev za zaštitu prava, pri čemu činjenica da je u skladu s uputom poslodavca zahtjev podnio izvan zakonskog, ali unutar roka naznačenog u uputi – ne bi smjela ići na štetu radniku. Radnik je ispunio zakonsku obvezu obraćanja poslodavcu i to u roku koji mu je poslodavac omogućio.“<sup>71</sup>

U situaciji kada radnik podnese tužbu prije isteka roka iz članka 133. stavak 2. ZR-a, tj. prije nego li je poslodavcu istekao rok od petnaest dana za udovoljenje ili odlučivanje o zahtjevu radnika, tužba ne bi bila nedopuštena, odnosno preuranjena jer u vrijeme zaključenja glavne rasprave (koji trenutak je mjerodavan za odluku o sporu), navedeni rok već bi protekao.

Pogrešna uputa poslodavca radniku da protiv odluke o izvanrednom otkazu može neposredno podnijeti tužbu sudu ne može derogirati zakonsku odredbu (članak 133. ZR-a), pa bi radnik koji propusti podnijeti zahtjev za zaštitu prava poslodavcu izgubio pravo na sudsko osporavanje dopuštenosti otkaza.

---

po proteku roka od 15 dana, a poslodavac je o tom zahtjevu radnika ipak odlučio, radnik može u daljnjem roku od 15 dana protiv te odluke podnijeti tužbu; 2. ako je radnik pravodobno uložio zahtjev za zaštitu prava, a poslodavac u roku od 15 dana nije odlučio o tom zahtjevu, a radnik nije u daljnjem roku od 15 dana ustao tužbom, pa poslodavac naknadno odluči o zahtjevu radnika, radnik nije prekludiran u propisanom roku od 15 dana podnijeti tužbu; 3. ako je radnik pravovremeno uložio zahtjev za zaštitu prava, ali je tužbu podnio prije isteka roka od 15 dana u kojem je poslodavac o zahtjevu radnika mogao odlučiti, tužba nije preuranjena ako je taj rok istekao do zaključenja glavne rasprave.

70 „Na primjer: radnik koji je protiv odluke o otkazu propustio u zakonskim rokovima tražiti zaštitu kod poslodavca ustaje tužbom na utvrđenje (deklaratornom) tužbom da je otkaz nedopušten. Tužba na utvrđenje u smislu čl. 187. Zakona o parničnom postupku, ni kad se radi o radnom sporu, nije vezana za rok. Tužitelj, međutim mora dokazati pravni interes za podnošenje takve tužbe. To u sporu radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza svakako nije činjenica da je tužitelj propustio rok za traženje zaštite kod poslodavca u rokovima propisanim ZOR. U protivnom bi se takvom tužbom omogućilo izbjegavanje poštivanja prekluzivnih zakonskih rokova, u traženju zaštite, kao i izbjegavanje zakonske obveze o traženju zaštite kod poslodavca, kao procesnoj pretpostavci za pokretanje postupka kod suda.“ (Ruždjak, M., 2005, str. 65)

71 Gović, I., Marinković-Drača, D., Milković, D., 2010, str. 370.

Tužbenim zahtjevom traži se da sud utvrdi da otkaz ugovora o radu nije dopušten i da radni odnos nije prestao<sup>72</sup>, uz kondemnatorni zahtjev da se tuženiku naloži da tužitelja vrati na posao<sup>73</sup>. Ako radnik postavi zahtjev za utvrđenje odluke o izvanrednom otkazu nedopuštenom, a propusti zatražiti utvrđenje nedopuštenom odluke poslodavca kojom je odbijen radnikov zahtjev za zaštitu prava, to neće utjecati na zakonitost sudske presude jer će utvrđenjem nedopuštenom odluke o otkazu prestati i učinci odluke poslodavca o zaštiti prava<sup>74</sup>.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu (članak 135. stavak 3. ZR-a).

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<sup>75</sup> (članak 124. ZR-a). Ako odluka o

72 Utvrđenjem da radni odnos nije prestao radnik zadržava kontinuitet radnog odnosa, a tužbeni zahtjev za vraćanje na posao na određeni dan u prošlosti ne bi niti bilo moguće provesti.

73 U parničnom postupku sud odlučuje u granicama tužbenog zahtjeva (članak 2. stavak 1. ZPP-a), pa sud ne može naložiti činidbu vraćanja na posao ako takva činidba nije zatražena tužbom.

74 „[...] u sporu radi utvrđenja nedopuštenom Odluke o otkazu ugovora o radu u kojem je u presudi navedena samo prvostupanjska odluka poslodavca o otkazu, a ne i odluka kojom je odlučio o zahtjevu radnika za zaštitu prava, izreka presude nije nejasna [...]. Ako radnik uspije u sudskom sporu za utvrđenje nezakonitosti odluke o otkazu tada će prestati učinci takve odluke poslodavca pravomoćnošću sudske odluke, a posljedica takve odluke bit će takva kao da odluke poslodavca o otkazu nije niti bilo.“ (Milaković, G., 2016, Vraćanje radnika na rad nakon nedopuštenog otkaza, *Radno pravo*, 10, str. 7); Radi izbjegavanja dvojbi, u slučaju da radnik tužbenim zahtjevom obuhvati prvostupanjsku odluku (odluka o otkazu), a ne i drugostupanjsku odluku poslodavca (odluka o zahtjevu za zaštitu prava), sud treba pozvati radnika na dopunu tužbe u skladu s člankom 109. stavak 1. u vezi sa člankom 186. stavak 1. ZPP-a.

75 Kod donošenja ovakve odluke, sud mora uzeti u obzir radnikovo pravo da ga se zaštiti od šikane i njegovo pravo da radom ostvaruje novčani prihod, ali i pravo poslodavca da na radu nema radnika koji je počinio tešku povredu radne obveze i u kojeg je izgubio povjerenje. Dakle, eventualno loše materijalno stanje radnika ne smije prevagnuti u odnosu na njegovo ponašanje u radnom odnosu. Iako odredba članka 124. stavak 2. ZR-a nije izričita u smislu da žalba protiv privremene odluke suda ne odgađa ovrhu, teleološkim tumačenjem se može zaključiti da žalba protiv takve odluke ne zadržava njezinu ovrhu. U suprotnom, navedena odredba bi izgubila svaki smisao.

„Ako sud usvoji prijedlog radnika, tad će u svojoj odluci naznačiti da se radnik na posao vraća do pravomoćno okončanog postupka. Ako je sud vratio radnika, a postupak bi pravomoćno završio tako da je odbijen zahtjev za utvrđenjem nedopušte-

izvanrednom otkazu bude poništena, ima se smatrati da do prekida radnog odnosa nije niti došlo.

## 10. SUDSKI RASKID UGOVORA O RADU

Pravna je posljedica utvrđenja da otkaz poslodavca nije dopušten, te da radni odnos nije prestao, vraćanje radnika u onu pravnu poziciju u kojoj je bio prije donošenja nezakonite odluke poslodavca. Izuzetno, ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti, te obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Navedenu odluku sud može donijeti i na zahtjev poslodavca ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć<sup>76</sup>. Poslodavac i radnik mogu zahtjev za opisani prestanak ugovora o radu podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja (članak 125. ZR-a).

Navedena naknada štete se dosuđuje prema zadanim kriterijima, a ne prema stvarno pretrpljenoj šteti, odnosno neovisno o tome da li je radnik pretrpio štetu. Ova naknada ima obilježje obeštećenja za pretrpljenu neimovinsku štetu kao oblika povrede prava osobnosti na duševno zdravlje, odnosno čast, ugled i dostojanstvo zbog neugodnosti uslijed nezakonitog otkaza (čl. 19. i 1046. u vezi s člankom 1100. st. 1–2. ZOO-a). Radnik ima pravo i na naknadu plaće kao imovinsku štetu od trenutka kad je ugovor o radu nedopušteno prestao pa do trenutka koji sud odredi kao dan prestanka radnog odnosa. Istovremeno, navedena naknada ima obilježje otpremnine jer ona ima za svrhu materijalno osiguranje radnika u određenom razdoblju.

Mogućnost da radnik traži samo deklaratornu pravnu zaštitu, odnosno utvrđenje da je otkaz poslodavca bio nedopušten, no ne postavlja i

---

nosti otkaza ugovora o radu, radnik nije dužan vraćati iznose primljene plaće jer je on nju ostvario obavljajući faktični rad za poslodavca.“ (Gović, I., Marinković-Drača, D., Milković, D., 2010, str. 383)

76 „Poslodavac mora dokazati da postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nije moguć. To će biti npr. u slučaju da je poslodavac radniku dao otkaz jer je isti uhvaćen kako mu pokušava otuđiti sredstva velike materijalne vrijednosti, ali je zbog proceduralne greške (npr. dat je izvanredni otkaz protekom roka od 15 dana od dana saznanja za tu povredu) otkaz nedopušten.“ (Dugonjić, S., 2016, Prestanak ugovora o radu odlukom nadležnog suda, *Računovodstvo i financije*, 4, str. 121)

kondemnatorni zahtjev za povratak na rad, rezultat je okolnosti da mogu postojati okolnosti radi kojih radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos kod poslodavca – tuženika, primjerice jer je se zaposlio kod drugog poslodavca, ali ima interes da se utvrdi nezakonitost odluke o otkazu kako bi ostvario druga prava iz radnog odnosa (plaća, otpremnina, pravo na zdravstveno i mirovinsko osiguranje).

Radnik nije dužan obrazlagati zbog čega traži sudski raskid ugovora o radu, odnosno radnika se ne može prisiliti da se vrati na rad kod poslodavca koji mu je nedopušteno otkazao ugovor o radu. Ako poslodavac traži sudski raskid ugovora o radu, pod uvjetom da sud prethodno utvrdi da je otkaz bio nedopušten, on mora dokazati da postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nije moguć. „Te okolnosti bi morale imati veliku težinu, jer bi u suprotnom poslodavac izbjegao obvezu vraćanja radnika na posao, premda je na nezakonit način otkazao radni odnos.“<sup>77</sup>

Sudski raskid ugovora o radu je povezan sa prethodnim utvrđenjem da je otkaz bio nedopušten, pa je logično da se dan prestanka radnog odnosa može odrediti nakon što je utvrđena nedopuštenost otkaza. Međutim, u slučaju da se radnik zaposlio nakon izvanrednog otkaza, a prije donošenja sudske odluke o nedopuštenosti otkaza, kao dan prestanka radnog odnosa sudskom odlukom bi se mogao odrediti dan koji je prethodio danu kad se radnik zaposlio kod drugog poslodavca<sup>78</sup>.

## 11. OTPREMNINA

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu

---

77 Gović, I., Marinković-Drača, D., Milković, D., str. 387.

78 „Takoder, ustavnopravno prihvatljivim Ustavni sud smatra i stajalište drugostupajnskog suda, koje je potvrđeno osporenom presudom, da se kao dan sudskog raskida utvrđuje 4. travnja 2008., kao dan prije sklapanja novog ugovora o radu kod novog poslodavca. Ustavni sud je utvrdio da je Vrhovni sud u brojnim pravno i činjenično sličnim predmetima (kada zaposlenik zasnuje novi radni odnos prije zaključenja glavne rasprave) kao prestanak radnog odnosa odredio dan kada je zaposlenik zasnovao novi radni odnos.“ (Ustavni sud, U-III-3573/2013 od 15. 2. 2018, [www.usud.hr](http://www.usud.hr), 13. 7. 2018); „Odlučujući o zahtjevu tužitelja za sudskim raskidom ugovora o radu sud je uvažio okolnost, da se tužitelj u među vremenu, uz to što je upisao posljediplomski studij u inozemstvu, u inozemstvu i zaposlio pa tužitelju očito više nije prihvatljivo nastaviti radni odnos kod tuženika, slijedom čega je sud kao dan prestanka radnog odnosa odredio upravo 1.10.2012., sve pozivom na čl. 117. st. 1. ZR-a.“ (Općinski sud u Splitu, presuda Pr-169/15 od 24. 10. 2016, Izvorno)

prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem (članak 126. ZR-a).

Pravo na otpremninu nema radnik kojem poslodavac izvanredno otkazuje zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa<sup>79</sup>, međutim pravo na otpremninu ima radnik kojem je poslodavac dao izvanredni otkaz zbog druge osobito važne činjenice koja ne mora biti skrivljeno ponašanje.

## 12. ZAKLJUČAK

Izvanredni otkaz je jednostrani akt poslodavca ili radnika kojim otkazuje ugovor o radu drugoj strani. To je najteža (krajnja) mjera koja se može izreći za najteže povrede obveza iz radnog odnosa ili zbog drugih važnih činjenica, a kada su odnosi između stranaka toliko poremećeni da nastavak radnog odnosa više nije moguć<sup>80</sup>. Upravo zbog takve nemogućnosti nastavka radnog odnosa, kod izvanrednog otkaza nema otkaznog roka, već radni odnos prestaje odmah čim je odluka o izvanrednom otkazu dostavljena protivnoj strani.

Povrede radne obveze ili druge važne činjenice koje čine opravdane razloge za izvanredni otkaz, nije moguće zakonom nabrojiti (propisati), već svaki pojedinačni postupak valja uvijek cijiniti u sklopu cjelokupnog događaja na kojem se temelji razlog za otkaz, sagledavajući da li konkretna povreda ili događaj isključuje mogućnost nastavka radnog odnosa.

Posljedice do kojih dovodi izvanredni otkaz značajne su ne samo za radnika koji već uručjenjem odluke ostaje bez posla, već i za poslodavca koji trenutno ostaje bez radnika, ali ima i novčane obveze u slučaju da u sudskom postupku njegova odluka bude poništena. Zbog navedenog zakonodavac je pravnim pravilima propisao uvjete, rokove i način izvanrednog otkazivanja ugovora o radu, te pravnu zaštitu protiv odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

Obzirom da odgovore na sva praktična pitanja nije moguće dati u zakonskom okviru, bitno je pratiti i analizirati sudsku praksu kako bi se na pitanja razloga za izvanredni otkaz, ali i druga povezana pitanja, dali odgovori kojima će se zaštititi ugovorne stranke i osigurati učinkovito odvijanje radnog procesa.

79 Nezaposlena osoba, koja je dobila izvanredni otkaz zbog teške povrede radne obveze, nema niti pravo na novčanu naknadu temeljem Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, *Narodne novine*, br. 16/17 (članak 39. stavak 1. točka 5).

80 „[...] izvanredni otkaz krajnja mjera, što znači da poslodavac može na taj način otkazati ugovor o radu samo ako ne postoji mogućnost primjene neke blaže mjere (npr. upozorenje na obveze iz radnog odnosa, otkaz uz ponudu izmijenjenog ugovora, re-doviti otkaz i sl.)“ (Gović, I., Marinković-Drača, D., Milković, D., str. 338)

Stajališta sudske prakse da se subjektivni rok za izvanredni otkaz određenim kategorijama radnika, kada je bilo potrebno pribaviti nadomjesnu suglasnost, počinje računati od dana zaprimanja takve suglasnosti, te da pisani otkaz može biti dan u određenom roku, ali ne mora u tom roku i biti dostavljen, trebalo bi, radi pravne sigurnosti, odnosno izbjegavanja sudskih sporova radi nepostojanja jasnih pravnih pravila o tim pitanjima, pretočiti u zakonske odredbe, uz izričitu obvezu poslodavca da u roku za davanje izvanrednog otkaza mora odluku o otkazu dostaviti radniku ili to pokušati učiniti. Radi izbjegavanja nejasnoća i sporova jer Zakonom o radu nije propisano da li odluka o otkazu mora sadržavati pouku o pravnom lijeku, a obzirom da to ne bi bio preveliki teret za poslodavca, trebalo bi propisati da navedena pouka mora biti sastavni dio odluke o otkazu ugovora radniku.

## LITERATURA

1. Bego, T., 2016, Izvanredni otkaz ugovora o radu u praksi, *Radno pravo*, 2.
2. Bijelić, A., 2017, Opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu – analiza sudske prakse, *Hrvatska pravna revija*, 3.
3. Bilić, A., Buklijaš, B., 2006, *Međunarodno radno pravo, uz poseban osvrt na međunarodnu organizaciju rada*, Split, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu.
4. Bulka, Z., 2006, Alkoholiziranost radnika kao razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, *Hrvatska pravna revija*, 5.
5. Crnić, I., 2013, *Otkaz ugovora o radu*, Zagreb, Organizator.
6. Ćupurdija, M., 2016, Otkaz ugovora o radu – o nekim teorijskim i praktičnim dvojabama, *Radno pravo*, 10.
7. Dugonjić, S., 2016, Prestanak ugovora o radu odlukom nadležnog suda, *Računovodstvo i financije*, 4.
8. Ferić, M., 2016, Gubitak povjerenja kao razlog za izvanredni otkaz – prikaz kroz sudsku praksu, *Računovodstvo i financije*, 2.
9. Ferić, M., 2016, Izvanredni otkaz ugovora o radu, *Računovodstvo i financije*, 1.
10. Gović, I., Marinković-Drača, D., Milković, D., 2010, *Zakon o radu*, Zagreb, TEB.
11. Grgurev, I., Ugovor o radu, u: Potočnjak, Ž. (ur.), 2007, *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Zagreb.
12. <http://www.iusinfo.hr/DailyContent/Topical.aspx?id=25480>
13. <https://sudskapraksa.vsrh.hr>
14. <http://www.usud.hr>
15. *Izbor odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske*, Garačić, A. (ur.), 2016, br. 2/15, Zagreb, Narodne novine.
16. *Izbor odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske*, Garačić, A. (ur.), 2017, br. 1/16, Zagreb, Narodne novine.
17. *Izbor odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske*, Garačić, A. (ur.), 2017, br. 2/16, Zagreb, Narodne novine.

18. Jelinović, V., 2016, Izvanredni otkaz ugovora o radu, *Financije, pravo i porezi*, 9.
19. Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, *Narodne novine – Međunarodni ugovori*, br. 18/97, 6/99, 14/02, 13/03, 9/05, 1/06, 2/10.
20. Laleta, S., 2011, *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija, Zagreb, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
21. Milaković, G., 2016, Vraćanje radnika na rad nakon nedopuštenog otkaza, *Radno pravo*, 10.
22. Moslavac, B., 2015, Izvanredni otkaz zbog određivanja istražnog zatvora radniku, *Informator*, 6354.
23. Općinski i Županijski sud u Splitu, izvorna (neobjavljena) sudska praksa.
24. Pezo, I., 2015, Izvanredni otkaz ugovora o radu izjavljen poslodavcu od strane radnika, *Hrvatska pravna revija*, 3.
25. Pezo, I., 2006, *Razlozi za otkaz ugovora o radu kroz sudske prakse*, Zagreb, Rosip.
26. Potočnjak, Ž., 1999, Sudjelovanje zaposleničkog vijeća u postupku otkazivanja ugovora o radu, *Pravo i porezi*, 3.
27. Potočnjak, Ž., *Prestanak ugovora o radu*, u: Potočnjak Ž. (ur.), 2007, *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Zagreb.
28. Pravilnik o kontroli privremene nesposobnosti za rad, *Narodne novine*, br. 130/13.
29. Pravilnik o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti, *Narodne novine*, br. 37/16.
30. Ravnić, A., 2004, *Osnove radnog prava*, Zagreb, Pravni fakultet.
31. Ruždjak, M., 2005, *Prestanak radnog odnosa*, Zagreb, Poslovni zbornik.
32. Šumelj, A., 2001, Izvanredni otkaz ugovora o radu, *Hrvatska pravna revija*, 4.
33. Tintić, N., 1972, *Radno i socijalno pravo, Knjiga prva: Radni odnosi (II)*, Zagreb, Narodne novine.
34. Učur, M., 2001, *Radno pravo*, Rijeka, Express digitalni tisak.
35. Učur, M., 2016, Sindikalni povjerenici i radnička vijeća – uređenje odnosa i radnopravna zaštita, *Radno pravo*, 12.
36. Ustav Republike Hrvatske, *Narodne novine*, br. 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14.
37. Zakon o kaznenom postupku, *Narodne novine*, br. 110/97, 27/98, 58/99, 112/99, 58/02, 143/02, 115/06.
38. Zakon o kaznenom postupku, *Narodne novine*, br. 152/08, 76/09, 80/11, 91/12, 143/12, 56/13, 145/13, 152/14, 70/17.
39. Zakon o mirovinskom osiguranju, *Narodne novine*, br. 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18.
40. Zakon o obveznim odnosima, *Narodne novine*, br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18.
41. Zakon o parničnom postupku, *Narodne novine*, 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.
42. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, *Narodne novine*, br. 16/17.
43. Zakon o privatnoj zaštiti, *Narodne novine*, br. 68/03, 31/10, 139/10.

44. Zakon o radu, *Narodne novine*, br. 93/14, 121/17.
45. Zakon o zaštiti na radu, *Narodne novine*, br. 71/14, 118/14, 151/14.
46. Zlatović, D., 2016, Odavanje i neovlašteno otkrivanje poslovne tajne kao razlog za izvanredni otkaz, *Financije, pravo i porezi*, 10.
47. Zlatović, D., Malenica, I., 2013, *Novo hrvatsko radno pravo*, Rijeka, Libertin naklada.
48. Zlatović, D., 2006, Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, *Odvjetnik*, 3–4.
49. Zlatović, D., 2011, Zaštita poslovne tajne i povjerljivih podataka u radnom odnosu prema novom hrvatskom radnom pravu, *Glasnik prava*, 3.

## EMPLOYMENT CONTRACT'S SUMMARY DISMISSAL IN LAW OF REPUBLIC OF CROATIA

Damir Juras and Ivana Erceg Ćurić

### SUMMARY

In the work, the rules are quoted and described whereof the institute of summary dismissal of employment contract is regulated in the legislature of Republic of Croatia. Besides particular statutory regulations, the law theory views and judicial practice are quoted. Introductory, the regulations on becoming employed and termination of employment are mentioned then, regulations are indicated which, besides Labor Act, are used in the mentioned matter. The central part of work describes reasons for summary dismissal of employment contract, terms and procedure that have to be respected for giving such a dismissal then, rules regulating the legal protection of a party whose employment contract is dismissed. Particularly is emphasized that for giving a notice of summary dismissal, besides existence of legitimate reason, the impossibility of employment continuation has to be defined. The conclusion of the authors is that a summary dismissal of employment contract is an extreme measure wherewith a conflict between contractual parties would be solved, and that respecting the required rules for both parties' protection of employment contract interests is substantial then, following and applying judicial practice in aforesaid legal institute's practical issues.

**Key words:** employer, employment contract, non-fulfillment of duty, notice of summary dismissal, termination of employment, worker.

Dostavljeno Uredništvu: 17. jula 2018. godine

Prihvaćeno za objavljivanje: 26. novembra 2018. godine