

# Sudski raskid ugovora o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Sudski raskid ugovora o radu je jedan od načina prestanka ugovora o radu, do kojeg dolazi temeljem sudske odluke. Prijedlog za sudski raskid ugovora o radu može dati radnik kada sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, ili poslodavac ako postoje okolnosti koji upućuju na to da uz uvažavanje svih okolnosti i interesa radnika i poslodavca nastavak radnog odnosa nije moguć. Autor u članku daje prikaz zakonskih odredbi koje uređuju ovu materiju sa sudskom praksom i primjerom postavljanja zahtjeva za sudski raskid ugovora o radu.

## 1. Uvod

Sudski raskid ugovora o radu jedan je od načina prestanka ugovora o radu koji je, doduše vrlo šturo, uređen Zakonom o radu<sup>1</sup> (u nastavku teksta: Zakon). Glavna značajka ovog načina prestanka radnog odnosa leži u činjenici kako o njemu, jednostrano, ili sporazumno, ne odlučuju radnik, ili poslodavac, nego sud. Prijedlog za sudski raskid ugovora o radu može dati radnik, ali i poslodavac.

U slučaju da sud utvrdi kako otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku iz bilo kojeg razloga više nije prihvatljivo vratiti se na rad kod poslodavca, sud će na zahtjev radnika odrediti datum prestanka radnog odnosa i radniku dosuditi pravo na naknadu štete. S druge strane, ako postoje okolnosti koje upućuju kako nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa radnika i poslodavca više nije moguć, sud na prijedlog poslodavca može odlučiti o sudskom raskidu radnog odnosa. Treba istaknuti kako se kod sudskog raskida radnog odnosa supsidijarno (podredno) primjenjuju i pravila Zakona o parničnom postupku<sup>2</sup> (u nastavku teksta: ZPP), o čemu više navodimo u nastavku članka.

## 2. Zakonska pravila o sudskom raskidu ugovora o radu

Zakon sadrži vrlo šturo odredbe o sudskom raskidu ugovora o radu.



### ističemo...

U slučaju da 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<sup>3</sup>.

Međutim, mogućnost sudskog raskida ugovora o radu postoji i na inicijativu poslodavca.



### ističemo...

Tako ovu 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 objiju ugovornih stranaka, nije moguć<sup>4</sup>.

Mogućnost podnošenja zahtjeva za sudski raskid ugovora o radu, međutim nije trajna nego je Zakonom rok za podnošenje tužbe ograničen.

1 Nar. nov., br. 93/14 i 127/17.

2 Sl. list, br. 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90; Nar. nov., br. 35/91, 53/91, 91/92, 112/99, 88/01-čl. 50. Zakona o arbitraži, 117/03, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 43/13-Rješenje Ustavnog suda Republike Hrvatske i 89/14-Odluka USRH.

3 Čl. 125. st. 1. Zakona.

4 Čl. 125. st. 2. Zakona.



### ističemo...

U svakom slučaju poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na navedeni način iz čl. 125. st. 1. i 2. Zakona (zahtjev za sudski raskid ugovora o radu), podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja<sup>5</sup>.

## 2.1. Pretpostavke za sudski raskid ugovora o radu

Treba naglasiti kako se odredbe čl. 125. Zakona o sudskom raskidu ugovora o radu primjenjuju i kada radniku otkazan ugovor o radu radi nezadovoljavanja na probnom radu. Naime, odredbom čl. 53. st. 4. Zakona izrijekom je određeno kako se na otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu primjenjuju i odredbe čl. 125. Zakona o sudskom raskidu ugovora o radu.

Zapravo su pretpostavke za sudski raskid ugovora o radu, propisane u prvom redu, odredbama Zakona. Međutim, pretpostavke za sudski raskid ugovora o radu dijelom proizlaze i iz odredbi ZPP-a koje se podredno (supsidijarno) primjenjuju na materiju sudskog raskida ugovora o radu. Možemo reći kako su pretpostavke za sudski raskid ugovora o radu:

- utvrđenje suda da je otkaz poslodavca nedopušten;
- obveza da zahtjev za sudski raskid ugovora o radu radnik, ili poslodavac postave do zaključenja glavne rasprave pred prvostupanjskim sudom;
- mora se raditi o tome da nastavak radnog odnosa nije prihvatljiv u slučaju da raskid traži radnik, odnosno da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nije moguć kada raskid traži poslodavac.

### 2.1.2. Utvrđenje nedopuštenosti otkaza



### ističemo...

Nužan preduvjet sudskog raskida ugovora o radu je da sud utvrdi otkaz nedopuštenim.

Naime, ako je otkaz utvrđen dopuštenim odnosno ako je zakonit, sud zapravo nema što raskidati, jer je radni odnos između poslodavca i radnika već raskinut temeljem zakonitog otkaza ugovora o radu. Čak i u slučaju kada poslodavac traži sudski raskid, u tužbenom zahtjevu će zatražiti utvrđenje da je otkaz nedopušten te da se utvrdi postoje li okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa, nije moguć. Sve navedene pretpostavke se moraju ispuniti kumulativno.

*Sudska praksa – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Rev-3648/99 od 11. veljače 2004.:*

*„... Sa zahtjevom za utvrđenjem prestanka radnog odnosa (sudski raskid) mora biti postavljen i zahtjev za utvrđenjem da je otkaz nedopušten, a to stoga jer izostankom jednog od zahtjeva izostaje procesna pretpostavka glede odlučivanja o sudskom raskidu ugovora o radu i pravima koja iz toga proizlaze za radnika, ili poslodavca...“.*

*Sudska praksa – Odluka VSRH, br. Rev-1448/15 od 4. listopada 2016.:*

*„... Sudski raskid ugovora o radu po zahtjevu radnika moguće je pod uvjetom da je sud utvrdio nedopuštenim otkaz ugovora o radu i da je radnik zahtjev za sudskim raskidom zatražio u postupku u kojem se odlučivalo o dopuštenosti otkaza. Takav zahtjev radnik zbog njegove akcesorne prirode ne može naknadno postaviti u novom postupku kao samostalan zahtjev. Stoga posljednično i zahtjev za naknadu štete zbog sudskog raskida dijeli istu pravnu sudbinu...“.*

## 3. Uvjeti za primjenu pravila o sudskom raskidu ugovora o radu

Iz navedenih zakonskih odredbi i relevantne sudske prakse proizlaze uvjeti koji su potrebni za primjenu zakonskih pravila o sudskom raskidu ugovora o radu.

### 3.1. Postavljanje zahtjeva od strane radnika

Kako smo naveli, sukladno čl. 125. st. 1. Zakona, radnik je jedna od stranaka koja može postaviti tužbeni zahtjev za sudskim raskidom ugovora o radu, uz ispunjenje svih uvjeta navedenih u predmetnoj zakonskoj odredbi. U slučaju da sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nakon otkaza više nije prihvatljivo nastaviti radni odnos kod poslodavca koji mu je nedopušteno otkazao ugovor o radu, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete. Znači, o sudskom raskidu ugovora o radu odlučuje prvostupanjski sud temeljem prijedloga radnika kojemu je poslodavac otkazao ugovor o radu, a sud je utvrdio otkaz nedopuštenim.



### ističemo...

Svoj zahtjev za sudskim raskidom ugovora o radu radnik može postaviti već u tužbi, a najkasnije do zaključenja glavne rasprave pred prvostupanjskim sudom.

U slučaju da utvrdi nedopuštenost otkaza, sud je takav zahtjev dužan usvojiti bez preispitivanja bilo kakvih daljnjih okolnosti.

*Sudska praksa – Odluka VSRH, br. Revr-602/08 od 28. siječnja 2009.:*

*„... Sudski raskid ugovora o radu zakonsko je pravo radnika u slučaju nedopuštenosti otkaza. U ostvarivanju tog prava radnik nije dužan obrazlagati razloge zbog čega mu nastavak radnog odnosa više nije prihvatljiv“.*

### 3.2. Postavljanje zahtjeva od strane poslodavca

Kako smo naveli, sud može i na zahtjev poslodavca donijeti odluku o raskidu ugovora o radu ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa radnika i poslodavca, nije moguć.

<sup>5</sup> Čl. 125. st. 3. Zakona.



### ističemo...

U slučaju da zahtjev za sudski raskid ugovora o radu postavlja poslodavac kao tuženik, mora sudu obrazložiti okolnosti radi kojih po njegovom mišljenju nastavak radnog odnosa nije moguć.

Sud će donijeti odluku o sudskom raskidu tek pošto utvrdi da postoje takve okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa, više nije moguć.

### 3.3. Utvrđivanje datuma prestanka radnog odnosa od strane suda

Sud će, u slučaju da prihvati zahtjev stranke za sudskim raskidom ugovora o radu, odrediti i datum prestanka radnog odnosa. Ovaj datum prestanka radnog odnosa kojeg će utvrditi sud, se u pravilu neće podudarati sa datumom s kojim je radnik nakon nedopuštenog otkaza od strane poslodavca objavljen sa Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje i Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje nego će se raditi o nekom kasnijem datumu. Tako datum prestanka radnog odnosa koji utvrđuje sud može biti npr. dan podnošenja zahtjeva za sudski raskid ugovora o radu, dan zaključenja glavne rasprave u postupku, dan donošenja sudske odluke, dan pravomoćnosti sudske odluke, ili neki drugi datum ovisno o okolnostima konkretnog slučaja.

Utvrđivanja datuma prestanka radnog odnosa od strane suda od izuzetne je važnosti, jer do toga dana poslodavac ima obveze vezane uz plaćanje doprinosa i priznavanje mirovinskog staža. Osim toga, utvrđivanje datuma prestanka radnog odnosa je važno, jer od dana kada je ugovor o radu radnika nedopušteno prestao pa do datuma prestanka radnog odnosa kojeg je utvrdio sud, radnik ima pravo na naknadu plaće. Budući da Zakon ne određuje s kojim danom prestaje radni odnos kod sudskog raskida ugovora o radu, sud mora, ovisno o okolnostima slučaja i temeljem zahtjeva stranaka, odrediti dan sudskog raskida ugovora o radu.



### ističemo...

Treba istaknuti kako je na sjednici Građanskog odjela VSRH održanoj dana 2. prosinca 2005., zauzet stav kako dan sudskog raskida ugovora o radu ne treba biti unaprijed određeni dan nego da će dan prestanka ugovora o radu temeljem sudskog raskida utvrditi sud, uzevši pri tome u obzir okolnosti svakog pojedinog slučaja.

**Sudska praksa – Odluka VSRH, br. Revr-508/07 od 3. listopada 2007.:**

..... Prigovor na utvrđeni datum sudskog raskida ugovora o radu je također neosnovan. Naime, u slučaju sudskog raskida ugovora o radu, radni odnos prestaje s danom koji odredi sud, s time da pri donošenju odluke o danu prestanka radnog odnosa sud treba uzeti u obzir okolnosti svakog konkretnog slučaja. Stoga razlozi nižestupanskih sudova da poslodavac ne može zahtijevati sudski raskid ugovora o radu s istima datumom s kojim je ugovor o radu izvanredno otkazan, jer da dan raskida ne može biti prije utvrđivanja nedopuštenosti otkaza, jer ista odluka je pretpostavka sudskog raskida, nije osnovan...".

## 4. Pravo radnika na naknadu štete radi sudskog raskida ugovora o radu



### ističemo...

Kako smo naveli, sud će na zahtjev radnika, između ostalog, 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.

Ovu naknadu štete radniku je obavezan isplatiti poslodavac. Radnik ima pravo na naknadu štete i u slučaju kad on zahtijeva sudski raskid ugovora, kao i u slučaju kad takav zahtjev podnosi poslodavac kao tuženik u radnom sporu.

Važno je naglasiti kako radnik uz pravo na naknadu štete ima i pravo na naknadu plaće za vrijeme dok je zbog nezakonitog otkaza bio izvan radnog odnosa kod poslodavca. Ističemo kako, u odnosu na odredbe starog Zakona, novi Zakon sadrži dvije bitne novine:

- s jedne strane je smanjen maksimalni iznos naknade štete tako da je smanjen najveći broj plaća na temelju kojih sud određuje visinu naknade s osamnaest na najviše osam plaća (prema starom Zakonu naknada štete iznosila najmanje tri, a najviše osamnaest prosječnih mjesečnih plaća toga radnika, a prema novom, kako smo naveli, najmanje tri, a najviše osam prosječnih mjesečnih plaća radnika);
- izmijenjen je kriterij određivanja visine naknade štete tako da se umjesto temeljem prosječne mjesečne plaće radnika **isplaćene** u prethodna tri mjeseca naknada određuje u odnosu na radnikovu **ugovorenu** ili propisanu mjesečnu plaću.

### 4.1. Postavljanje zahtjeva za naknadu štete



### ističemo...

Radnik mora postaviti zahtjev za naknadu štete zajedno sa zahtjevom za sudskim raskidom ugovora o radu.

U suprotnom sud ne može dosuditi radniku naknade štete, odnosno on to ne može učiniti po službenoj dužnosti (*ex officio*). Zakonom je, kako smo naveli, u čl. 125. st. 2. određeno kako će sud samo na zahtjev radnika dosuditi mu naknadu štete.

Iz navedenog proizlazi kako će i u slučaju kada poslodavac zatraži sudski raskid ugovora o radu, radnik morati, opreza radi, zatražiti naknadu štete za slučaj da sud udovolji zahtjevu poslodavca. O tome je svoj zajednički stav zauzeo i Vrhovni sud RH na sjednici Građanskog odjela.

**Sudska praksa – Odluka VSRH – sjednica Građanskog odjela od 2. prosinca 2005.:**

..... Zahtjev za naknadu štete u smislu odredbe čl. 123. st. 3. (starog) Zakona (čl. 125. st. 3. Zakona), radnik može postaviti samo u istoj parnici, a ne može ga postaviti u samostalnoj parnici...".

Iz navedenog mišljenja Građanskog odjela VSRH proizlazi kako zahtjev za naknadu štete u slučaju sudskog raskida radnog odnosa



radnik može postaviti samo u istoj parnici, jer je taj zahtjev akcesoran u odnosu na zahtjev za sudski raskid radnog odnosa.

#### 4.2. Visina naknade štete

Visinu naknade štete, kako to proizlazi iz navedene odredbe čl. 125. st. 2. Zakona, određuje sud, vodeći pri tome računa o tri bitna parametra:

- trajanju radnog odnosa radnika kod poslodavca;
- starosti radnika;
- obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Odlučujući o svakom pojedinom od navedenih parametara, sud donosi odluku o primjerenom iznosu naknade štete, unutar navedenih ograničenja iz čl. 125. st. 2. Zakona. Treba reći kako radniku kod sudskog raskida ugovora o radu ne pripada pravo na naknadu štete radi toga što on trpi stvarnu štetu nego radi toga što je bez opravdanog razloga dobio otkaz ugovora o radu.

*Sudska praksa – Odluka VSRH, br. Rev-3296/1999 od 5. travnja 2001.:*

*„...Radniku u smislu čl. 116. (starog) Zakona (čl. 125. st. 2. Zakona) pripada pravo na naknadu štete ne zato što on trpi stvarnu štetu, već to njegovo pravo proizlazi iz činjenice da je bez opravdanih razloga dobio otkaz ugovora o radu. Ono mu pripada bez obzira na to što na temelju presude može ostvariti isplatu plaće, koju mu duguje poslodavac i ostvariti druga prava iz radnog odnosa...“.*

Pri tome sud ne utvrđuje stvarnu štetu koju bi radnik pretrpio temeljem nezakonitog (nedopuštenog) otkaza nego se visina štete određuje unutar Zakonom postavljenih granica<sup>6</sup> prema navedenim kriterijima.

#### 4.3. Bruto-plaća kao osnova svote naknade štete

Nastavno na navedenu izmjenu u novom Zakonu, temeljem koje se visina naknada štete utvrđuje u odnosu na ugovorenu plaću radnika, a ugovorena plaća radnika je bruto-plaća, kako to proizlazi iz odredbe čl. 92. st. 4. Zakona, možemo reći kako se naknada štete zbog sudskog raskida ugovora o radu određuje u odnosu na radnikovu ugovorenu mjesečnu bruto-plaću, tako da svota naknade štete predstavlja bruto-svotu koju poslodavac duguje radniku.



#### ističemo...

Iz navedenog proizlazi kako ukupan iznos dosuđene naknade štete sadržava i iznos doprinosa te iznos poreza i eventualno prireza na dohodak te neto-iznos koji se u konačnici doznačuje radniku nakon obračuna javnih davanja iz plaće.

Međutim, postoji i mogućnost da kod sudskog raskida ugovora o radu sud ipak dosudi naknadu štete u neto-iznosu. U tom slučaju, poslodavac je dužan neto-iznos naknade štete uvećati za porez na dohodak, eventualno za prirez te za obvezne doprinose.

#### 4.4. Odnos naknade štete zbog sudskog raskida i otpremnine

Treba istaknuti kako naknada štete radi sudskog raskida ugovora o radu nije otpremnina, kao što se ponekad, pogrešno tumači. Radnik ne bi mogao za prestanak istog ugovora o radu ostvariti oba prava i

pravo na naknadu štete zbog sudskog raskida ugovora o radu i pravo na otpremninu radi otkaza ugovora o radu koji je nedopušten.

U slučaju da mu je radni odnos prestao otkazom od strane poslodavca, bez njegove krivnje za otkaz, radnik ima pravo na otpremninu uz uvjete propisane u čl. 126. Zakona. Međutim, ako se taj otkaz utvrdi nedopuštenim (ništavim), a sud donese odluku o sudskom raskidu ugovora o radu, tada ima pravo na naknadu štete zbog sudskog raskida ugovora o radu.

#### 5. Rok za podnošenje zahtjeva za sudski raskid ugovora o radu



#### ističemo...

Kako smo naveli<sup>7</sup>, sukladno čl. 125. st. 3. Zakona, poslodavac i radnik mogu zahtjev za sudski raskid ugovora o radu podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Znači, zahtjev za sudski raskid ugovora o radu ni radnik niti poslodavac ne mogu postavljati pred sudom drugog stupnja.

*Sudska praksa – Odluka VSRH, br. Rev-2830/99 od 3. svibnja 2000.:*

*„... Prema tome, na temelju čl. 117. st. 3. (starog) Zakona (sada je to čl. 125. st. 3. Zakona), institutom sudskog raskida ugovora o radu moguće je koristiti se samo do okončanja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja i to u postupku u kojem se odlučuje o zakonitosti otkaza...“.*

Iz navedenog proizlazi kako se zahtjev za sudski raskid ugovora o radu zbog njegove akcesorne prirode ne može naknadno postaviti u novom postupku kao samostalni zahtjev. To ima za posljedicu da i zahtjev za naknadu štete zbog sudskog raskida dijeli istu pravnu sudbinu, kako smo već naveli u tekstu ovog članka<sup>8</sup>.

Radi toga se ne može zahtijevati sudski raskid ugovora o radu, ali ni naknada štete zbog sudskog raskida, ako se u parnici ne pobija odluka o otkazu ugovora o radu odnosno ako predmet spora nije utvrđenje nedopuštenosti otkaza ugovora o radu. Kada se radi o podnošenju protutužbe poslodavca kojim traži sudski raskid ugovora o radu s radnikom, odredbe ZPP-a na drukčiji način uređuju rok za njeno podnošenje od navedene odredbe čl. 125. st. 3. Zakona.

#### 5.1. Podnošenje protutužbe poslodavca

Odredbe Zakona i odredbe ZPP-a na različit način uređuju pitanje roka za podnošenje protutužbe poslodavca za sudski raskid ugovora o radu s radnikom. Naime, sukladno čl. 189. st. 1. ZPP-a, tuženik može do zaključenja prethodnog postupka pred sudom podnijeti kod istog suda protutužbu, ako je zahtjev protutužbe u vezi s tužbenim zahtjevom, ili ako sa ti zahtjevi mogu prebiti, ili ako se protutužbom traži utvrđenje kakva prava, ili pravnog odnosa o čijem postojanju, ili nepostojanju ovisi u cijelosti ili djelomično odluka o tužbenom zahtjevu. Eventualno pitanje koje navedena dva pravila treba primijeniti zapravo je više teoretsko pitanje, za koje postoji potpuno jasan i jednostavan odgovor.

Naime, potpuno je jasno kako, budući je pitanje sudskog raskida ugovora o radu, pitanje radnog prava, treba primijeniti propis radnog prava odnosno odredbu čl. 125. st. 3. ZPP-a. Osim toga pri-

<sup>6</sup> Vidjeti pod 4.

<sup>7</sup> Vidjeti pod 2.

<sup>8</sup> Vidjeti pod 4.1.

mat primjene odredbi Zakona pri rješavanju ovog pitanja u odnosu na odredbe ZPP-a, proizlazi i iz primjene dva pravna načela koja se primjenjuju kod ovakve konkurencije dva i više propisa na uređenje jednog pravnog pitanja. Naime, polazeći od pravnog načela lex specialis derogat lex generali (poseban propis ima prednost pred općim), u ovom slučaju poseban propis za rješavanje pitanja podnošenje tužbe kod sudskog raskida ugovora o radu, a to je Zakon, ima prednost pred općim propisom odnosno odredbama ZPP-a. S druge strane, primjenom pravnog načela prema kojem kasnije doneseni propis, a to je Zakon, ima prednost pred ranije donesenim propisom koji uređuje isto pravno pitanje (lex posterior derogat legi priori), a to je ZPP, odredba čl. 125. st. 3. Zakona ponovno ima prednost u odnosu na odredbu čl. 189. st. 1. ZPP-a.

*Sudska praksa – Odluka VSRH, br. Revr-508/08 od 3. X. 2007.:*

*„... I po stajalištu ovog suda pravilno je primijenjena odredba čl. 116. st. 1. (starog) Zakona (sada čl. 125. st. 1. Zakona) kada je prihvaćen zahtjev tužitelja za sudski raskid ugovora budući je isti stavljen u propisanom roku iz čl. 116. st. 3. (starog) Zakona odnosno do okončanja glavne rasprave u prvostupanjskom postupku (sada čl. 125. st. 3. Zakona), a dan prestanka radnog odnosa i to s danom donošenja provstupajnske presude nije na štetu tuženika s obzirom na utvrđenje okolnosti konkretnog slučaja...“.*

## 6. Tužbeni zahtjev za sudski raskid ugovora o radu

Sukladno čl. 125. st. 1. i 2. Zakona, tužbeni zahtjev za utvrđenje otkaza ugovora o radu nedopuštenim i sudski raskid ugovora o radu, mogu postaviti radnik i poslodavac. Kako smo naveli u više navrata, ovaj se zahtjev, sukladno čl. 125. st. 3. Zakona, može postaviti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja. Tužbeni zahtjev mora u svakom slučaju biti postavljen na jasan način, jer sud odlučuje u granicama zahtjeva koji su stavljeni u postupku<sup>9</sup>.

U nastavku dajemo primjer postavljanja tužbenog zahtjeva.

### Primjer – tužba radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza i zahtjev za sudski raskid ugovora o radu<sup>10</sup>

Općinski sud Splitu

Tužitelj: Pero Perić, Splita, Ravna ulica 22c, OIB 78787878787

Tuženik: ABEBE d.o.o. za trgovinu i usluge, Split, Jesenja ulica 22, OIB 19829829384

### TUŽBA radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza

I) Odlukom tuženika o otkazu ugovora o radu od 27. prosinca 2017., otkazan je ugovor o radu tužitelja izvanrednim otkazom radi kršenja obveza iz radnog odnosa.

Dokaz: otkaz ugovora o radu od 27. prosinca 2017.

II) Protiv navedene odluke tuženika, tužitelj je uložio zahtjev za zaštitu prava, ali je tuženik odbio taj zahtjev tužitelja.

Dokaz: zahtjev za zaštitu prava od 3. siječnja 2018. i odluka o odbijanju zahtjeva tužitelja od 10. siječnja 2018.

III) Otkaz ugovora o radu je nedopušten, budući da nisu postojali opravdani razlozi za otkaz tužitelju. U razdoblju od 19. do 23. prosinca 2017. tužitelj nije došao na posao radi bolesti. Bolest tužitelja je bila popraćena visokom temperaturom tako da u razdoblju od 19. do 21. prosinca 2017. nije bio u mogućnosti posjetiti nadležnog liječnika radi dobivanja potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad.

Potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad tužitelj je dobio 22. prosinca te istog dana je dostavio tuženiku, koji je istu odbio primiti te tužitelju izjavio da mu je radni odnos prestao te da je odluku o otkazu dostavio poštom s povratnicom na adresu tužitelja.

Dokaz: potvrda o privremenoj nesposobnosti za rad od 22. prosinca 2017., odluka o otkazu ugovora o radu od 22. prosinca 2017.

Tuženik je pojasnio tužitelju kako mu je izrekao odluku o otkazu ugovora o radu iz razloga jer nije dostavio potvrdu o privremenoj nesposobnosti za radu u roku od tri dana. U zahtjevu za zaštitu prava tužitelj je upozorio tuženika kako je pogrešno protumačio odgovarajuću zakonsku odredbu, jer ona omogućuje poslodavcu izricanje odluke o otkazu ugovora o radu, u slučaju da radnik nije dostavio potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad u roku od tri dana, ali računajući od dana od kada je bio sposoban dostaviti potvrdu, a ne od prvog dana izostanka s posla. Tuženik je, međutim ovaj zahtjev tužitelja odbio.

IV) Obzirom na sve navedeno, tužitelj predlaže da tuženik donese sljedeću presudu

- 1) Utvrđuje se da je odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 27. prosinca 2017. i Odluka o odbijanju zahtjeva za zaštitu prava tužitelja od 10. siječnja 2018. nedopuštena i da radni odnos radnika nije prestao te se tuženiku nalaže vratiti tužitelja na rad na poslove vozača u roku od osam dana.
- 2) Raskida se s danom 27. siječnjem 2018. ugovor o radu između tuženika i tužitelja sklopljen dana 18. travnja 2008. te se nalaže tuženiku s osnova naknade štete platiti tužitelju iznos od 56.000,00 (slovima: pedesetšestisuća) kuna na žiro-račun tužitelja HR2345670987654, koji se vodi kod Prve kreditne banke d.d. Split.
- 3) Nalaže se tuženiku da tužitelju na ime zaostale plaće od dana nezakonitog prestanka radnog odnosa 27. prosinca 2017. do dana raskida radnog odnosa utvrđenog ovom presudom odnosno do 27. siječnja 2018., isplati iznos od 8.000,00 (slovima: osamtisuća) kuna, sa zateznim kamatama po stopi \_\_\_ % godišnje, a u slučaju promjene stope zatezne kamate, prema eskontnoj stopi Hrvatske narodne banke koja je vrijedila zadnjeg dana polugodišta koje je prethodilo tekućem polugodištu uvećanoj za pet postotnih poena, sve do isplate, te da mu naknadi parnične troškove, sve u roku od osam dana.

Tužitelj  
Pero Perić

<sup>9</sup> Čl. 2. st. 1. ZPP-a.

<sup>10</sup> U ovoj tužbi se daje primjer postavljanja tužbenog zahtjeva. U konkretnoj situaciji potrebno je obavezno konzultirati stručnu pravnu pomoć radi sastavljanja tužbe.

