

# Izvanredni otkaz ugovora o radu u praksi

Božo Prelević, dipl. iur.

Ugovor o radu će biti otkazan izvanrednim otkazom radi osobito teške povrede obveza ugovora o radu kada nije opravdano očekivati nastavak radnog odnosa. Jedan od većih problema u praksi predstavlja činjenica da Zakonom o radu nisu taksativno određeni opravdani razlozi za izvanredni otkaz nego ovi razlozi proizlaze iz sudske prakse. Autor u članku analizira zakonske odredbe o izvanrednom otkazu sa tipičnim primjerima opravdanih razloga za donošenje odluke o izvanrednom otkazu iz sudske prakse i primjerima izvanrednog otkaza.

## 1. Uvod

Poslodavac i radnik sklapaju ugovor o radu radi zasnivanja radnog odnosa, očekujući pri tome ispunjavanje ugovornih obveza od druge ugovorne strane. Međutim, tijekom radnog odnosa, na žalost u praksi može doći do okolnosti u kojima jedna od ugovornih strana, poslodavac, ili radnik, počine osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, ili se ostvare neke druge osobito važne činjenice, radi čega, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa više nije moguć. Zakona o radu<sup>1</sup> (u nastavku teksta: Zakon) je u takvim situacijama omogućeno poslodavcu i radniku donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

Određeni problem u praksi, međutim, predstavlja činjenica da Zakonom nisu određeni razlozi niti opisane situacije u kojima poslodavac i radnik mogu ponašanje druge ugovorne strane procijeniti kao osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa. Radi toga, odgovor na pitanje koje su to osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa radi kojih nastavak radnog odnosa više nije moguć moramo potražiti u sudskoj praksi. Pri tome, moramo voditi računa kako sudovi često iste povrede obveza iz radnog odnosa tumače različito, ponekad kao osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu radi koje je opravdano donijeti odluku o izvanrednom otkazu, a ponekad kao takvu povredu obveze iz radnog odnosa kod koje je u slučaju ponavljanja opravdano donijeti odluku o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika.

## 2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Izvanredni otkaz je, uz redoviti otkaz, jedan od oblika otkaza ugovora o radu.



### ističemo...

Zakonom je određeno kako poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno, ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja 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<sup>2</sup>.

Međutim, treba voditi računa o činjenici da je mogućnost donošenja odluke o izvanrednom otkazu vremenski ograničena.

### 2.1. Rok za donošenje odluke o izvanrednom otkazu



### ističemo...

Naime, Zakonom je određeno kako se u ugovor o radu može izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se temelji odluka o izvanrednom otkazu<sup>3</sup>.

Radi se znači o subjektivnom roku, koji počinje teći od dana saznanja za razloge za izvanredni otkaz osobe koja je ovlaštena donijeti odluku o izvanrednom otkazu. Ovaj rok se naziva i prekluzivnim, jer eventualno donošenje odluke o izvanrednom otkazu nakon proteka ovog roka, samu odluku o izvanrednom otkazu čini ništavom.

Sudska praksa je utvrdila kako se ovaj rok odnosi na datum donošenja odluke o izvanrednom otkazu, a ne na rok u kojem se mora

1 Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19.

2 Čl. 116. st. 1. Zakona.

3 Čl. 116. st. 2. Zakona.



dostaviti odluka o izvanrednom otkazu drugoj ugovornoj strani. Pri tome treba istaknuti kako radni odnos prestaje danom dostave odluke o izvanrednom otkazu, a ne danom njenog donošenja. To znači kako je kod donošenja odluke o izvanrednom otkazu, radnika moguće odjaviti tek s danom dostave odluke o izvanrednom otkazu drugoj strani (radniku, ili poslodavcu), čime je istaknuta važnost poznavanja pravila o dostavi u radnim odnosima<sup>4</sup>.

## 2.2. Odgovornost za štetu



### ističemo...

Sukladno zakonskim odredbama, stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa druge ugovorne stranke, ili neke druge osobito važne činjenice, radi koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

U slučaju da su kumulativno ispunjeni navedeni zakonski uvjeti i drugoj ugovornoj stranci je dostavljena odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu, stranka koja je dala izvanredni otkaz ima pravo od stranke kojoj je otkazan ugovor o radu potraživati naknadu štete<sup>5</sup>.

## 2.3. Otkazni rok, otpremnina i neiskorišteni godišnji odmor



### ističemo...

Kod izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik i poslodavac nemaju pravo na otkazni rok.

Također, kod izvanrednog otkaza radnik nema pravo na otpremninu, budući je kriv za otkaz. Radnik u svakom slučaju ima pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

Logično, radnik neće imati mogućnost korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora, budući da mu radni odnos prestaje danom dostave izvanrednog otkaza.

## 2.4. Otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova

Zakon sadrži posebno pravilo o otkazu ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova putem agencije za privremeno zapošljavanje. Naime, ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati pod sljedećim uvjetima<sup>6</sup>:

- ako su kod korisnika nastali razlozi za izvanredni otkaz iz čl. 116. st. 1. Zakona i;
- ako korisnik agenciju o tome pisano obavijesti u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Prekluzivni rok za izvanredni otkaz ugovora o radu iz čl. 116. st. 2. Zakona od petnaest dana od dana saznanja činjenice na kojoj se temelji razlog za izvanredni otkaz, teče od dana navedene pisane obavijesti korisnika iz čl. 47. st. 2. Zakona.

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

<sup>5</sup> Čl. 116. st. 3. Zakona.

<sup>6</sup> Čl. 47. st. 2. Zakona.

## 2.5. Razlika u odnosu na redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem

Razlozi za donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, često su, barem na prvi pogled, istovjetni, ili se preklapaju sa razlozima za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu iz čl. 116. Zakona. U praksi je ponekad vrlo teško poistovjetiti određene razloge za otkaz samo s jednom od navedenih vrsta otkaza. Osim toga i u sudskoj praksi može doći do preklapanja razloga za donošenje odluke o redovitom otkazu ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika i izvanrednog otkaza.

Tako će npr. alkoholiziranost, nedolazak na posao, napuštanje radnog mjesta i sl., ovisno o okolnostima konkretnog slučaja i svim relevantnim činjenicama, u jednom slučaju smatrati opravdanim razlogom za redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, a u drugom slučaju opravdanim razlogom za izvanredni otkaz. Iz navedenog proizlazi kako poslodavci pri donošenju odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, ili izvanrednom otkazu ugovora o radu, moraju postupati pažljivo, vodeći računa o činjeničnom stanju za pojedini konkretni slučaj. Međutim, između ova dva oblika otkaza koja poslodavac daje radniku postoje objektivne razlike.

Redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika je otkaz koji se izriče radniku u slučaju, u pravilu ponovljenog, kršenja obveza iz radnog odnosa. Pri tome se zapravo u pravilu radi o ponavljanju povreda obveza iz radnog odnosa, koje nisu tako teške kao kod izvanrednog otkaza.

*Iz sudske prakse - Odluka VSRH, br. Revr-691/12 od 9. lipnja 2012.:*

*„... U situaciji kad je radnik opetovano prekršio obveze i to i nakon pisanog upozorenja, kao i da je zbog vrste povreda obveze iz radnog odnosa poslodavac izgubio povjerenje u tužitelja (radnika), opravdan je razlog za redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja...”*

S druge strane, odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu donosi se radi osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, ili neke druge osobito važne činjenice, radi koje nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, više nije moguć. Znači, radi se o jednoj radnji, ili jednom propuštanju radnika, koje je tako teškog intenziteta da mora samo za sebe dovesti do prestanka radnog odnosa. Razlika između ove dvije vrste otkaza postoji i obzirom na činjenicu da se radniku može izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji, dok kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika poslodavci nisu vezani nikakvim rokom za njegovo izjavljivanje.

Treba istaknuti kako u određenim slučajevima neće biti moguće donijeti odluku o izvanrednom otkazu (npr. propušten je prekluzivni rok od petnaest dana od dana nastanka razloga za izvanredni otkaz) pa poslodavac i u slučaju osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu može donijeti odluku o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radniku.

## 3. Razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu

Zakonom nisu taksativno određeni razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu što u praksi može predstavljati određeni problem. Radi toga se pri utvrđivanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu



moramo poslužiti sudskom praksom, koja u svojim odlukama utvrđuje je li neki razlog za izvanredni otkaz opravdan, ili ne, vodeći pri tome računa da je svaka sudska odluka odraz ocjene suda o činjenicama koje se odnose na točno određeni slučaj.

### 3.1. Opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu iz sudske prakse

Opravdani razlozi za izvanredni otkaz koje navodimo u nastavku proizašli su iz sudske prakse.

#### 3.1.1. Odbijanje izvršenja ugovorne obveze (nepostupanje po uputi poslodavca)

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Rev-2682/00 22. kolovoza 2001.:

„... Bezrazložno odbijanje izvršenja posla koji spada u opis poslova radnog mjesta, predstavlja osobito tešku povredu koja predstavlja opravdani razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu...“.

#### 3.1.2. Odbijanje prekovremenog rada

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-279/07-2 od 5. rujna 2007.:

„... Tužiteljica (radnica) ne može samovoljno odbiti nalog tuženika prema kojem je trebala prekovremeno raditi kao i ostali radnici tuženika, kad su ispunjeni zakonski uvjeti za prekovremeni rad. Takvo ponašanje tužiteljice pravilno su sudovi ocijenili skrivljenim ponašanjem, koje se smatra osobito teškom povredom iz radnog odnosa, zbog kojeg nastavak radnog odnosa nije moguć“.

#### 3.1.3. Neispunjenje norme

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-1469/10-2 od 5. prosinca 2012.:

„... Zbog toga što tužiteljica (radnica) nije prema odredbi... Pravilnika o normama kontinuirano u dužem vremenskom razdoblju i to od rujna 1997. pa do veljače 1998. ostvarila niti propisani minimum norme, a osobito imajući u vidu da je većina ostalih radnika ostvarila 100% norme pa i više od toga te uz njezin negativni odnos prema radu i ostvarenju propisane norme, tužiteljica je počinila osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa“.

#### 3.1.4. Gubitak povjerenja

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-820/05 pd 23. veljače 2006.:

„... Ni jedan poslodavac nije dužan trpjeti u radnom procesu radnika u kojega opravdano nema povjerenja i koji mu svojim postupcima, bez obzira na njihove uzroke, nanosi i izravnu štetu, odnosno koji bi i u buduće mogao jednako tako postupati i kršiti svoje obveze iz ugovora o radu. Za dopuštenost izvanrednog otkaza dovoljno je da se utvrdi, što se u ovom predmetu učinilo, da je poslodavac zbog određenog ponašanja radnika izgubio povjerenje u njega, što je osobito važna činjenica zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć“.

### 3.1.5. Neopravdani izostanak s posla

Opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu može predstavljati samo neopravdani izostanak s radnog mjesta, pri čemu je posebno je opravdan razlog za izvanredni otkaz ako je pri tome došlo do štete za poslodavca. Poslodavci posebno moraju biti oprezni pri donošenju odluke o izvanrednom otkazu zato jer im nije odmah dostavljena potvrda o privremenoj nesposobnosti za rad.



#### ističemo...

Naime, Zakonom je određeno kako je radnik dužan, **što je moguće prije**, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, **a najkasnije u roku od tri dana** dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju<sup>7</sup>.

U slučaju da **iz opravdanog razloga** radnik nije mogao ispuniti ovu obvezu, dužan je to učiniti **što je moguće prije**, a **najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao**<sup>8</sup>.

Iz sudske prakse - Odluka VSRH, br. Revr 404/09-2 od 7. listopada 2009.:

„...U pogledu pitanja je li učinjena osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa zbog koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, neopravdani izostanak s posla u trajanju od 2 radna dana, **u okolnostima konkretnog slučaja**, a posebno imajući na umu prethodno trajanje radnog odnosa od svega 3 mjeseca, kao i da je odredbom čl. \_\_ Pravilnika o radu tuženika propisano da osobito tešku povredu iz radnog odnosa predstavlja izostanak u trajanju od 1 dana u cijelosti, i po ocijeni revizijskog suda predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu...“.

### 3.1.6. Određivanje pritvora protiv radnika

Pritvor protiv radnika predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, ako radnik ne može raditi, što je kod poslodavca izazvalo poremećaj u procesu rada.

Iz sudske prakse - Odluka VSRH, br. Revr-757/11-2 od 5. veljače 2013.:

„... Zbog nemogućnosti tužitelja (radnika) da obavlja poslove... prema ugovoru o radu jer se nalazio u pritvoru, došlo je do poremećaja u procesu rada, jer je tuženik morao angažirati kooperantsku firmu, odrediti prekovremeni rad... i poduzeti druge aktivnosti... zbog nemogućnosti tužitelja da taj posao obavlja. Stoga je tuženik (poslodavac) opravdano otkazao ugovor o radu izvanrednim otkazom“.

### 3.1.7. Neprijemljeno ponašanje prema poslodavcu

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-620/07 od 16. siječnja 2008.:

7 Čl. 37. st. 1. Zakona.

8 Čl. 37. st. 3. Zakona.



„... Odbijanje postupanja po radnom nalogu direktora tuženika (radnika) i upućivanje psovke istome, tužitelj je nedvojbeno narušio ugled i dignitet poslodavca... te je zbog takvog ponašanja poslodavac izgubio povjerenje u radnika u toj mjeri da nastavak radnog odnosa nije moguć“.

### 3.1.8. Korištenje opojnih sredstava i unošenje u poslovne prostorije poslodavca

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr 1741/12-2 od 13. studenog 2012.:

„... Izvršena je kontrola prisutnosti alkohola u organizmu tužitelja (radnika) sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu... Utvrđena je visoka alkoholiziranost tužitelja, što upućuje da je alkohol konzumirao prije i za vrijeme rada... Tužitelj je prethodno tri puta zatečen na radnom mjestu pod utjecajem alkohola te je od strane tuženika (poslodavca) tri puta upozoren u smislu negativnih posljedica koje za njega mogu proizaći... U takvim okolnostima, a kad se ima na umu činjenica da je tužitelj bio zaposlen na radnom mjestu radnika u proizvodnji, a s prirodom kojih poslova i načinom njihovog izvršavanja je alkoholiziranost radnika nespojiva, onda je jedini mogući zaključak da je izvanredni otkaz ugovora o radu tužitelju bio neizbježiv“.

### 3.1.9. Nanošenje štete poslodavcu

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-515/2011-2 od 8. veljače 2012.:

„... Pravilno su sudovi nižeg stupnja primijenili odredbu čl. 107. (sada čl. 116.) Zakona kada su ocijenili da potpisivanje i priznavanje faktura od strane tužitelja (radnika) kooperantima tuženika (poslodavca) za radove koji stvarno nisu ni izvršeni predstavlja tešku povredu obveza iz ugovora o radu zbog kojih je izvanredni otkaz ugovora o radu na zakonu utemeljen“.

### 3.1.10. Manjak u trgovini nastao krivnjom radnika

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-287/09 od 10. srpnja 2009.:

„... U konkretnom slučaju ispunjene su pretpostavke za primjenu odredbe čl. 107. (sada čl. 116.) Zakona jer je tužiteljica (radnica) prouzročivši manjak u svom poslovanju kao prodavač (cca 25% ukupne vrijednosti robe) izvršila osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa u vezi čega je tuženik kao poslodavac izgubio povjerenje u tuženicu kao radnicu, zbog čega nastavak radnog odnosa nije moguć“.

### 3.1.11. Ostali opravdani razlozi za izvanredni otkaz iz sudske prakse

U sudskoj praksi se, ovisno o konkretnom slučaju, javljaju i neki drugi opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu, kao što su:

- neprimjenjivanje propisa o zaštiti na radu;
- lažiranje isplata po putnim nalogima;
- pokušaj otuđenja imovine;
- zlouporaba bolovanja (bolovanje se ne koristi u svrhu liječenja, radnik se na bolovanju bavi aktivnostima koje ne odgovaraju prirodi bolesti, ili ozljedi radi kojih je na bolovanju);

- kazneno djelo radnika;
- sudjelovanje u štrajku koji je poduzet suprotno zakonskim odredbama;
- zlostavljanje radnika od strane poslodavca;
- neisplata plaće od strane poslodavca;
- nepoštivanje zabrane utakmice s poslodavcem i dr.

Jasno, u svim navedenim slučajevima, potrebno je voditi računa o tome da navedene slučajeve ne treba automatizmom primjenjivati kao opravdane razloge za izvanredni otkaz ugovora o radu nego ih uvijek treba procjenjivati obzirom na okolnosti konkretnog slučaja. Osim toga, treba voditi računa o tome da navedeni opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu nisu jedini, jer je sudska praksa u svojim odlukama prepoznala i druge opravdane razloge za izvanredni otkaz ugovora o radu.

## 3.2. Neopravdani razlozi za izvanredni otkaz

U sudskoj praksi su se ustalili i neki neopravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu, koje, isto tako kako smo naveli i za opravdane razloge za izvanredni otkaz iz sudske prakse, uvijek treba procjenjivati obzirom na okolnosti konkretnog slučaja.

### 3.2.1. Propust radnika da obavijesti poslodavca o privremenoj spriječenosti za rad

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Rev-1112-00 od 13. srpnja 2000.:

„... Okolnost da radnik nije u najkraćem roku obavijestio poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad i u roku od tri dana dotavio liječničku potvrdu... ne predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu u konkretnom slučaju“.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr 446/2012-2 od 12. rujna 2013.:

„... Naime, sama činjenica da tužitelj (radnik) nije dostavio liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad, te doznake, nije zapreka da se drugim dokazima (medicinska dokumentacija, vještačenje itd.) utvrdi da je tužitelj zbog bolesti ili ozljede bio privremeno spriječen za rad. Ovakvo shvaćanje već je zauzeto u sudskoj praksi revizijskog suda“.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Rev-97/2020-2 od 28. travnja 2020.:

„... Obavijest tužiteljice (radnice) poslodavcu putem e maila i SMS-om, a kasnije i naknadne potvrde liječnika, ukazuje na njevu namjeru opravdanja svog nedolaska na posao i upoznavanja poslodavca sa razlozima izostanka s posla te se stoga nedostavljanje propisane liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad ne može smatrati teškom povredom radnog odnosa odnosno nije ostvaren razlog za izvanredno otkazivanje koji se navodi, a to je neopravdan nedolazak na posao“.

## Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u

Cijena: 980<sup>00</sup> kn + PDV

T: 01 / 49 21 737



### 3.2.2. Određivanje pritvora radniku

„... Određivanje pritvora radniku ne predstavlja osobito važnu činjenicu kao opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, kad pritvor određen radniku nije izazvao nikakav poremećaj u procesu rada poslodavca“.

### 3.2.3. Ostali neopravdani razlozi za izvanredni otkaz iz sudske prakse

U sudskoj praksi se, ovisno o konkretnom slučaju, javljaju i neki drugi neopravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu, kao što su:

- oduzimanje vozačke dozvole radi alkoholiziranosti izvan radnog mjesta i radnog vremena;
- odbijanje radnika da potpiše novi ugovor o radu s poslodavcem;
- priprema za obavljanje konkurentske djelatnosti i dr.

Kao i kod opravdanih razloga za izvanredni otkaz iz sudske prakse i kod neopravdanih razloga za izvanredni otkaz iz sudske prakse svakom pojedinom slučaju treba pristupiti pažljivo, procjenjujući okolnosti konkretnog slučaja. Pri tome treba voditi računa da navedeni neopravdani razlozi za izvanredni otkaz nisu jedini nego se u sudskoj praksi iskazuju i drugi neopravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu.

### 3.2.4. Neopravdani razlozi za otkaz sukladno Zakonu



#### ističemo...

Zakonom je određeno kako privremena nenazočnost na radu zbog bolesti, ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu<sup>9</sup>.

Osim toga, 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. Također, ni 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.

## 4. Donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu od strane poslodavca

Odluku o izvanrednom otkazu mora donijeti ovlaštena osoba poslodavca. To je u prvom redu osoba ovlaštena za zastupanje poslodavca, odnosno član uprave kod društva s ograničenom odgovornošću, ili predsjednik uprave / izvršni direktor kod dioničkog društva.



#### ističemo...

Osim toga, 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, što se odnosi i na donošenje odluke o otkazu, odnosno o izvanrednom otkazu ugovora o radu<sup>10</sup>.

U slučaju da je poslodavac pravna osoba, navedena ovlaštenja ima osoba, ili organ za to ovlašten statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju, ili drugim pravilima pravne osobe. Osoba koju je ovlastio poslodavac fizička osoba, ili navedeni organ pravne osobe, mogu svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

### 4.1. Postupak prije otkazivanja

Treba istaknuti kako je prije redovitog, ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini<sup>11</sup>.

### 4.2. Sudjelovanje radničkog vijeća pri donošenju odluke o izvanrednom otkazu



#### ističemo...

Prije donošenja odluke o otkazu pa i izvanrednom otkazu, poslodavac kod kojeg je utemeljeno radničko vijeće mora se savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci.

Pri tome poslodavac mora radničkom vijeću pravodobno dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika<sup>12</sup>. Poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci o izvanrednom otkazu, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

U slučaju da sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu. Ako se radničko vijeće ne očituje o namjeravanoj odluci u navedenom roku, 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 ovim Zakonom, ali 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 navedenom slučaju, ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

10 Čl. 131. Zakona.

11 Čl. 119. st. 2. Zakona.

12 Čl. 150. st. 1. Zakona.



U slučaju da je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama Zakona, 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 Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništetna je.

### Primjer – Odluka poslodavca o izvanrednom otkazu ugovora o radu

**ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje**, Pula, Obala mornarice 12, OIB 81154384484, koje zastupa član uprave Miro Mirić (u nastavku teksta: Poslodavac), sukladno čl. 116. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19; u nastavku teksta: Zakon), dana 15. veljače 2021. donosi sljedeću

## ODLUKU

### O IZVANREDNOM OTKAZU UGOVORA O RADU

- 1) Radniku Toniju Tonic iz Opatije, Gundulićeva 22 (u nastavku teksta: Radnik) zaposlenom na radnom mjestu financijskog savjetnika uprave, izvanredno se otkazuje ugovor o radu sklopljen 11. ožujka 2019. zbog osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu.
- 2) Radniku ugovor o radu prestaje danom dostave ove Odluke o izvanrednom otkazu.
- 3) Radnik nema pravo na otkazni rok.
- 4) Radnik nema pravo na otpremninu.
- 5) Za neiskorišteni razmjerni dio godišnjeg odmora za 2021. u trajanju od 6 (slovima: šest) dana Radniku će biti plaćena naknada u iznosu od 3.000,00 (slovima: tritisuće) kuna, koja dospijeva s isplatom plaće za mjesec veljaču 2021.

#### Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog između Poslodavca i Radnika na neodređeno vrijeme dana 11. ožujka 2019., Radnik je obavljao poslove financijskog savjetnika uprave Poslodavca. Dana 15. veljače 2021. Radnik se verbalno sukobio sa članom uprave Poslodavca zaduženim za financijske poslove, vrijeđajući je na osobito grub način te ga je fizički napao prouzročivši mu tešku tjelesnu ozljedu loma nosa. Na žalost, Radnik se i prije sukobljavao sa radnicima Poslodavca.

Tako se dana 29. siječnja 2021., Radnik prethodno verbalno sukobio sa radnikom u portimici u prostorijama sjedišta Poslodavca, vrijeđajući ga pri tome na račun njegovog lakšeg stupnja invaliditeta. Radniku je Poslodavac odmah dana 29. siječnja 2021. omogućio iznošenje obrane, što je Radnik i učinio izjavom u pisanom obliku kojom je priznao sve činjenice, ističući kako se slično više neće ponoviti. Vodeći računa o teškom socijalnom stanju Radnika, Poslodavac je unatoč težini povrede obveze iz ugovora o radu, odlučio s nastaviti radni odnos s Radnikom.

Međutim, dana 15. veljače 2021. došlo je do navedene nove osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu. Slijedom svega navedenog, obzirom da je Radnik počinio osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu, nastavak radnog odnosa Radnika kod Poslodavca više nije moguć te je odlučeno kao u izreci ove Odluke.

Sukladno zakonskim odredbama, obzirom da radni odnos Radnika prestaje izvanrednim otkazom, Radnik nema pravo na

otkazni rok, niti na otpremninu. Radnik nije u Udruzi koristio godišnji odmor za 2021. pa će mu za neiskorišteni razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju od šest dana 2020. biti isplaćena naknada sukladno Zakonu.

Za Poslodavca:

Član uprave  
Miro Mirić

Uputa o pravnom lijeku<sup>13</sup>:

Protiv ove Odluke Radnik može Poslodavcu podnijeti zahtjev radi zaštite svojih prava u roku od petnaest dana od dana njene dostave.

Dostaviti:

- 1) Radniku Toniju Zorić iz Opatije, Gundulićeva 22 - neposrednim uručjenjem \_\_\_\_\_, ili poštom s povratnicom. *potpis Radnika i datum primitka*
- 2) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
- 3) Financije i računovodstvo – ovdje.
- 4) Arhiva - ovdje.

Podsjećamo kako radniku radni odnos prestaje danom dostave izvanrednog otkaza, a ne danom donošenja odluke o izvanrednom otkazu.<sup>13</sup>

## 5. Izvanredni otkaz od strane radnika

Radnik također može dati izvanredni otkaz ugovora o radu poslodavcu. Neke od opravdanih razloga za izvanredni otkaz radnika poslodavcu već smo naveli. Ipak, najčešći razlog koji se javlja u praksi je neisplata plaće, ali može se raditi i o drugim razlozima, kao što je npr. zlostavljanje na radu (mobbing) i sl.

Iz sudske prakse - Odluka VSRH, br. Revr 206/2006-2, od 6. rujna 2007.:

*„... Neisplata plaće uzastopno tri mjeseca jest kršenje ugovorne obveze od strane poslodavca, te takvu povredu radnik osnovano može smatrati razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu...“.*

Izuzetno je važno da radnik vlastoručno potpiše odluku o otkazu, jer je samo takav otkaz valjan. Kako to proizlazi iz zakonskih odredbi, radnik, za razliku od poslodavca, ne mora obrazložiti izvanredni otkaz. Radni odnos radnika koji daje izvanredni otkaz radi osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu koju je počinio poslodavac prestaje danom dostave izvanrednog otkaza poslodavcu.

### 5.1. Pravo posebnih kategorija radnika na izvanredni otkaz

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

<sup>13</sup> Uputa o pravnom lijeku nije obavezni dio sadržaja izvanrednog otkaza.



zom<sup>14</sup>. Na ovaj način, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

**ističemo...**

Trudnica također može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

**5.2. Prestanak ugovorne zabrane natjecanja**

Sukladno čl. 104. st. 1. Zakona, u slučaju da radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu radnik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

**Primjer – Izvanredni otkaz radnika**

Ana Anić  
Draškovićeve 123  
Zagreb

CEDECE d.d.  
n/r Predsjednika uprave Ivana Lvić  
Jurišićeva 87  
Zagreb

Zagreb, 15. veljače 2021.

**Predmet: izvanredni otkaz ugovora o radu**

Poštovani,  
temeljem odredbe članka 116. stavka 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19), izvanredno otkazujem ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji je sklopljen dana 12. travnja 2019. za poslove radnog mjesta administrativne tajnice, radi osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa do koje je došlo radi spolnog uznemiravanja.

Kako Vam je poznato, u nekoliko navrata sam prijavila slučajeve uznemiravanja i spolnog uznemiravanja od strane radnika Sanjina Sanjića sukladno članku 130. Zakona, o čemu je obaviješten i sindikat, ali nikada niste poduzeli nikakve mjere moje zaštite.

Obzirom da ovakvo Vaše postupanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu, odnosno povredu Vaše obveze da mi osigurate siguran rad i normalne uvjete rada, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, obzirom na težinu povrede nastavak mog radnog odnosa kod Vas više nije moguć. Sukladno navedenom, izvanredno otkazujem ugovor o na neodređeno vrijeme koji je sklopljen dana 12. travnja 2019. za poslove radnog mjesta administrativne tajnice, bez obveze poštivanja otkaznog roka, s time da ugovor o radu prestaje danom dostave ovog izvanrednog otkaza.

S poštovanjem,

Ana Anić

Treba istaknuti kako u praksi navođenje zakonskog članka koji je temelj za izvanredni otkaz radnika i broja „Narodnih novina“ u kojem je objavljen Zakon, nije potrebno za zakonitost odluke o izvanrednom otkazu radnika.

**6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

Sukladno čl. 120. st. 1. Zakona, izvanredni otkaz mora biti u pisanom obliku, bilo da odluku o izvanrednom otkazu donosi poslodavac, ili radnik. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz<sup>15</sup>.

**ističemo...**

S druge strane, kako smo naveli, radnik ne mora obrazložiti razloge za izvanredni otkaz<sup>16</sup>.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. U slučaju da otkaz daje poslodavac, otkaz je najbolje uputiti poštom s povratnicom, ili na neki drugi način koji omogućava uvid u datum primitka otkaza od strane radnika, jer od tog trenutka izvanredni otkaz proizvodi pravne učinke i radnik može biti objavljen na Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje i Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje.

S druge strane, ako izvanredni otkaz daje radnik, također bi bilo najbolje da otkaz dostavi poslodavcu putem pošte s povratnicom, ili da ga neposredno uruči u ured poslodavca, s time da od poslodavca ishodi potvrdu primitka (datum, pečat i potpis na primjerku koji ostaje radniku)<sup>17</sup>.

**7. Prekršaji poslodavca**

Sukladno čl. 229 st. 1. Zakona, novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku. Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. Ako ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

**8. Zaključak**

Izvanredni otkaz se primjenjuje kao krajnja mjera kada se od ugovornih stranaka više ne može očekivati da nastavak radnog odnosa i ne postoji mogućnost prestanka radnog odnosa redovitim otkazom, ili sporazumom. Odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu mora biti donijeta najkasnije u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se temelji razlog za izvanredni otkaz. Izvanredni otkaz daje se u pisanom obliku.

U slučaju da odluku o izvanrednom otkazu donosi poslodavac, otkaz mora biti obrazložen. Radni odnos radniku prestaje danom dostave odluke o izvanrednom otkazu, a ne danom donošenja ove odluke. Dostavu je najpraktičnije izvršiti putem pošte s povratnicom, ili neposrednim uručjenjem uz vlastoručni potpis i naznaku datuma preuzimanja od strane osobe koja prima otkaz.

<sup>15</sup> Čl. 120. st. 2. Zakona.

<sup>16</sup> Vidjeti pod 5.

<sup>17</sup> O dostavi odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa detaljnije u stručnom članku autora, Prelević, Božo, „Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa u praksi“, RiPup br. 2/2018, str. 202.