



Ne (opravdanost) privremenog udaljenja radnika s posla - primjeri

Ivan Vidas, struč. spec. oec.

Tijekom radnog odnosa može doći do različitih situacija u kojima je poslodavac zbog skrivenog ponašanja radnika primoran istog privremeno udaljiti s radnog mjesta. S obzirom na to da Zakon o radu ne propisuje izričitu mogućnost privremenog udaljenja s posla, osim u tijeku sudskog spora o dopuštenosti izvanrednog otkaza ugovora o radu, autor u članku razmatra slučajeve u kojima postoji mogućnost da se radnika odmah udalji s posla, čim dođe do povrede radne obveze.

1. Uvod

U praksi radni odnosi su vrlo kompleksno područje u kojem nerijetko i dobro poznavanje radnopravne materije, odnosno poznavanje svih propisa kojima se isti uređuju, može dovesti do dvojbene situacije, a samim time i odluka radi kojih mogu biti pokrenuti sudski sporovi između radnika i poslodavaca. Jedna od takvih situacija je i privremeno udaljenje radnika s posla, u slučajevima kada isti povrijedi svoje radne obveze ili svojim ponašanjem dovede do situacije u kojoj je poslodavac primoran poduzeti korake udaljenja s radnog mjesta, a kako bi zaštitio ostale radnike, poslovne procese ili druge aspekte radnog okruženja.

Vrlo često se postavlja pitanje može li poslodavac privremeno udaljiti s posla radnika u slučaju kada je saznao da je radnik počinio osobito tešku povredu radne obveze zbog koje nije očekivano da će poslodavac sve do okončanja otkaznog postupka zadržati radnika na poslovima koje je do tada obavljao, odnosno u prostorijama poslodavca uopće.¹

Izvanredni otkaz ugovora o radu, kao jedan od načina prestanka ugovora o radu, koji se daje radniku kad radni odnos više nije moguć, ne gubi na aktualnosti u praksi, pa se u vezi s tom vrstom otkaza učestalo pojavljuju i razna pitanja i dileme. Posebice je to slučaj u kojem radnici traže zaštitu svojih prava pred sudom, odnosno pokreću sporove zbog utvrđenja je li eventualna odluka poslodavca o privremenom udaljenju radnika s posla, usred izvanrednog otkaza, nezakonita.

Postoje određene radnopravne situacije u kojima poslodavac ima potrebu trenutno i privremeno isključiti radnika iz radnog procesa,

odnosno udaljiti ga s posla. Često su to situacije kad radnik vrlo grubo prekrši svoje radne obveze ili zbog nekog razloga predstavlja opasnost za druge radnike ili radnu okolinu općenito pa je zbog nje-govog ponašanja nemoguće držati ga i dalje prisutnim na poslu dok se ne otklone ugrožavajući uvjeti od strane radnika ili ne rasvijetli situacija grubog kršenja radne obveze te ne donesu odgovarajuća postupanja i odluke od strane poslodavca (npr. radnik je zatečen u alkoholiziranom stanju, krađa imovine poslodavca, verbalnom konfliktu s drugim radnikom i sl.)

Postavlja se pitanje može li poslodavac zakonski udaljiti radnika s posla u takvim situacijama ukoliko ne pokrene (uruči) i izvanredni otkaz radniku, odnosno može li poslodavac vratiti radnika na posao nakon isteka privremenog udaljenja s posla (suspenzije)?



ističemo...

Tijekom radnog odnosa može doći do različitih situacija u kojima je poslodavac zbog skrivenog ponašanja radnika primoran istog privremeno udaljiti s radnog mjesta. Zakon o radu ne propisuje izričitu mogućnost privremenog udaljenja s posla, osim u tijeku sudskog spora o dopuštenosti izvanrednog otkaza ugovora o radu.

2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Otkaz ugovora o radu, kao jednostrani akt poslodavca ili radnika (jedne ugovorne strane ugovora o radu) koja ga upućuje drugoj (ugovornoj strani tog ugovora) i kao jedan od načina prestanka ugovora o radu, ne gubi na aktualnosti ali i učestalosti u radnopravnim odnosima i praksi.

¹ Daniel Sever, dipl. iur., (Ne)dopuštenost i (ne)postojanje instituta privremenog udaljenja radnika u Zakonu u radu, Dnevni Notarius-info

Sukladno članku 116. Zakona o radu² (u daljnjem tekstu: ZOR) 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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Važno je naglasiti da se ugovor o radu može izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. 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.

U pravilu izvanredni otkaz ugovora o radu je krajnji način prestanka ugovora o radu do kojega dolazi kad se ispune zakonom predviđeni uvjeti i pod strogo propisanim pravilima, zato što je radni odnos između poslodavca i radnika postao nemoguć. S obzirom na to da otkaz predstavlja jednostrani akt, za razliku od sporazumnog prestanka ugovora o radu, ZOR je otkazu poslodavca posvetio iznimnu pozornost i sveobuhvatnije ga uredio, a intencija i cilj zakonodavca je bio da zaštiti radnika glede mogućnosti nezakonitog otkazivanja ugovora o radu.

2.1. Postupak izvanrednog otkazivanja ugovora o radu

Prilikom otkazivanja ugovora u radu, odnosno donošenja odluke o otkazu ugovora o radu, poslodavac ima obvezu provesti određeni postupak propisan odredbama ZOR-a. Zakonska procedura se razlikuje ovisno o tome ima li poslodavac namjeru radniku otkazati ugovor o radu redovnim ili izvanrednim putem te djeluje li kod poslodavca radničko vijeće ili ne.³

Prije redovitog ili 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.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika (ako radnik krši obveze iz radnog odnosa) poslodavac mu je dužan uručiti pisano upozorenje (opomenu) kojim ga upozorava na kršenje obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza u slučaju da nastavi s istim radnjama. Uz pisanu opomenu, poslodavac je dužan radniku omogućiti iznošenje obrane, odnosno dati mu priliku da se izjasni o navodima koji mu se stavljaju na teret i zbog kojih je opomenut.

S druge strane, izvanredni otkaz se daje kada zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Kod te vrste otkaza i poslodavac i radnik moraju dokazati postojanje opravdanog razloga, a otkaz se može dati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji.

Ako kod poslodavca djeluje radničko vijeće, poslodavac se s njim mora savjetovati prilikom donošenja odluka koje su važne za položaj radnika pa tako i o odluci o otkazu. Prilikom donošenja odluke o otkazu, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom koji kod poslodavca obavlja funkciju radničkog vijeća. Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveo postupak prije otkazivanja propisan ZOR-om.

U određenim slučajevima, poslodavac odluku o otkazu može donijeti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća (primjerice, ako želi otkazati ugovor o radu radniku starijem od 60 godina, radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili djelomični gubitak radne sposobnosti, radniku osobi s invaliditetom, članu radničkog vijeća, predstavniku radnika u organu poslodavca).



ističemo...

Ugovor o radu može izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. 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.

2.2. Bitni elementi kod dostave odluke o izvanrednom otkazu poslodavca

Institut prestanka ugovora o radu uređen je odredbama čl. 112. – 130. ZOR-a, koji uređuje načine prestanka ugovora o radu. ZOR poznaje četiri vrste redovitog otkaza ugovora o radu uz zakonom propisano najmanje trajanje otkaznog roka i izvanredni otkaz ugovora o radu bez poštovanja obveze propisanog ili ugovorenog otkaznog roka.

Za razliku od redovitog otkaza kojim se nećemo detaljnije baviti u ovom članku, izvanredni otkaz omogućuje poslodavcu prekid radnog odnosa bez obveze poštovanja otkaznog roka, odnosno, trenutkom primitka odluke o izvanrednom otkazu od strane poslodavca, radni odnos je raskinut i poslodavac ima obvezu odjave radnika s Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje i Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje.

Drugim riječima, izvanredni otkaz predstavlja trenutačni prekid radnog odnosa, predviđen u slučaju kada radnik grubo krši radne obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito bitne činjenice, ako nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka (poslodavca i radnika), nije moguć.

Potrebno je naglasiti kako svaki otkaz poslodavca, pa tako i izvanredni, mora biti:

- argumentiran (obrazložen),
- u pisanom obliku,
- dostavljen radniku kojem se otkazuje.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.⁴

Kada je u pitanju dostava odluke o izvanrednom otkazu, poslodavac ju može dostaviti radniku:

- neposredno, što znači da radnik pred poslodavcem ili ovlaštenom osobom poslodavca potpiše primjerak odluke koji ostaje poslodavcu,
- preporučenom pošiljkom s povratnicom putem davatelja poštanskih usluga i
- putem oglasne ploče u javnim prostorijama poslodavca na kojoj je odluka istaknuta.

Prema odredbi čl. 120. st. 3. ZOR-a, otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, dok je odredbom čl. 132. istog zakona, propisano da se na dostavu odluke o otkazu ugovora o radu na odgovarajući

² Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)

³ <https://mobbing.hr/postupak-prije-otkazivanja-ugovora-o-radu/>

⁴ prema odredbi čl. 116. st. 2. Zakona o radu



način primjenjuju odredbe o dostavi u skladu s odredbama Zakona o parničnom postupku⁵, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Kako ZOR-u nije propisan način dostave odluke o otkazu, a Zakonom o parničnom postupku je zakonodavac ostavio slobodu poslodavcu da sam propiše načine dostave, poslodavac koji nije nekim od navedenih akata propisao način dostave, imati će obvezu primjenjivati način dostave propisan odredbama Zakona o parničnom postupku.

Često radnici ne žele primiti odluku poslodavca, odnosno potpisati da su je primili, bilo da se radi o opomeni ili odluci o otkazu. Ovdje je važno naglasiti da potpisivanje primitka odluke poslodavca ne znači da se radnik slaže s njezinim sadržajem, nego samo potvrđuje da je odluku primio. Trenutak primitka odluke o otkazu je važan jer od tog trenutka radniku počinje teći rok za žalbu, odnosno za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava radnika (koji se mora podnijeti u roku od 15 dana od primitka odluke). U interesu radnika je primiti odluku poslodavca i upoznati se s njenim sadržajem kako bi mogao pravovremeno reagirati i zaštititi svoja prava iz radnog odnosa.⁶

U slučaju neuspješne dostave na adresu ili odbitka primitka od strane radnika poslodavac će obaviti dostavu putem oglasne ploče poslodavca. U slučaju dostave putem oglasne ploče, dostava se smatra obavljenom istekom osmog dana od dana stavljanja na oglasnu ploču poslodavca.

Kako izvanredni otkaz predstavlja sankciju za težu povredu radnih obveza ili nastup neke drugo osobito bitne činjenice zbog koje nije moguć nastavak radnog odnosa, potrebno je da povreda radne obveze svojom težinom i osobito bitna činjenica opravdaju trenutačni prestanak radnog odnosa.

**ističemo...**

Svaki otkaz poslodavca, pa tako i izvanredni, mora biti argumentiran (obrazložen), u pisanom obliku i dostavljen radniku kojem se otkazuje.

2.3. Obrazloženje izvanrednog otkaza

U ZOR-u ne navode se taksativno opravdani razlozi zbog kojih radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu, već se okvirno određuje da se ugovor o radu može izvanredno otkazati zbog osobito teške povrede radne obveze i druge osobito važne činjenice, zbog kojih, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć. Postojanje navedenih pretpostavki ocjenjuje poslodavac kada odlučuje o tome da li da otkáže ugovor o radu radniku.

Primjer za izvanredni otkaz ugovora o radu od strane poslodavca radniku mogu biti sukob radnika s drugim radnicima, alkoholiziranje, napad na čast i ugled poslodavca uvredom, počinjenje kaznenih djela i dr. Prema odredbi čl. 120. st. 1. i 2. ZOR-a, otkaz kao i obrazloženje otkaza mora biti u pisanom obliku. Bez pisanog oblika otkaza nema niti otkaza ugovora o radu, jer pisani oblik čini konstitutivni element otkaza ugovora o radu, jer je riječ o kogentnoj zakonskoj normi. Stoga su za pravnu valjanost odluke o otkazu mjerodavni ra-

zlozi navedeni u obrazloženju odluke o otkazu koji bi trebali biti jasni i nedvojbeni.

Obrazloženje otkaza u cijelosti treba obuhvatiti sve ono što poslodavac stavlja radniku na teret, s tim da navodi trebaju nedvojbeno pokazati razloge koji opravdavaju otkazivanje ugovora o radu. Ako poslodavac ne obrazloži otkaz ili ga ne dostavi radniku, čini jedan od najtežih prekršaja za koji je propisana novčana kazna za pravnu osobu poslodavca u svoti od 61.000,00 kn do 100.000,00 kn, a za odgovornu osobu u pravnoj osobi novčana kazna u svoti od 7.000,00 kn do 10.000,00 kn, u skladu s odredbom čl. 229. st. 1. t. 35. i st. 2. ZOR-a.⁷

2.4. Vraćanje radnika na rad

Kako bi bilo koji radnik pred sudom mogao osporavati odluku o otkazu uvjet je da se prethodno obratio poslodavcu sa zahtjevom za ostvarenje svog prava u roku od 15 dana od dostave odluke o otkazu odnosno od saznanja za povredu prava. Ako sud u sudskom postupku utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao. Tu će najčešće doći i do obveze isplate plaće od dana otkaza. Prema stavu Vrhovnog suda RH to podrazumijeva vraćanje na poslove za koje je sklopljen ugovor o radu, no ukoliko takvog mjesta više nema onda na druge odgovarajuće poslove.⁸

Ako poslodavac odgovori negativno na radnikov zahtjev za zaštitu prava onda tom radniku ostaje opet rok od 15 dana kada je dobio tu negativnu odluku da se obrati sudu za zaštitu prava. Ako poslodavac ne odgovori na pisani zahtjev radnika, radnik će računati rok od 15 dana da se obrati sudu kada istekne 15 dana "čekanja" na odluku poslodavca.

Radnik u individualnom radnom sporu pred sudom postavlja tužbeni zahtjev za utvrđivanjem nedopuštene odluke o otkazu i da je odluka poslodavca ništetna. Ako tužbeni zahtjev radnika sud nađe osnovanim, odluka poslodavca proglašava se protivnom Zakonu o radu (kao prisilnom propisu). Istim tužbenim zahtjevom radnik traži vraćanje na rad i nalaže se poslodavcu da radnika vrati na rad. Taj zahtjev radnik ne može postaviti naknadno drugom tužbom jer to ne bi bilo u navedenom roku od 15 dana za obraćanje sudu s tužbenim zahtjevom.

Radno mjesto na koje je potrebno radnika vratiti ovisit će i o onome što je navedeno u dispozitivu presude pa bi tijekom parničnog postupka o nedopuštenosti otkaza bilo dobro voditi računa i o okolnosti je li u tužbenom zahtjevu izričito navedeno radno mjesto na koje se radnik treba vratiti, te ako je, je li to radno mjesto već popunjeno, ukinuto, izmijenjeno i sl.

U slučaju nedopuštenog otkaza ugovora o radu kada sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naredit će vraćanje radnika na rad. To će sud dosuditi samo u slučaju ako je radnik tužbom tražio povratak na rad te ako proglašiti odluku poslodavca ništetnom odnosno nezakonitom. Kada odluka suda o vraćanju radnika na rad postane pravomoćna onda poslodavac može tu odluku izvršiti dobrovoljno, a ako tako ne postupi radnik može tražiti da to poslodavac izvrši prisilno u ovršnom postupku. Zbog nezakonitog otkaza ugovora o radu radnik ima pravo i na naknadu plaće za svo vrijeme sve do zaključenja glavne rasprave.

Potrebno je istaknuti da sud neće naložiti poslodavcu da radnika vrati na posao, niti je

5 Zakon o parničnom postupku (SL SFRJ 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90, 35/91, i NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19)

6 <https://mobbing.hr/postupak-prije-otkazivanja-ugovora-o-radu/>

7 Ibidem.

8 VSRH, Revr-654/08 od 22.1.2009.

za to ovlašten, bez izričitoga zahtjeva radnika da sud donese takvu odluku. Naime, parnični sud odlučuje samo u granicama zahtjeva tužitelja, a to je u radnom sporu najčešće radnik.

Ako se radnik ne želi vratiti na posao (kao npr. u slučaju da se već zaposlio kod drugog poslodavca ili zbog loših odnosa s poslodavcem ili dr.) može iskoristiti jednu od sljedećih mogućnosti:

a) da po st. 1. čl. 125. ZOR-a⁹ do zaključenja glavne rasprave istakne zahtjev sudu da raskine ugovor o radu uz propisanu naknadu štete sve pod uvjetom da je sud utvrdio da je otkaz poslodavca nedopušten i da radni odnos nije prestao. Sud mora udovoljiti ovom zahtjevu radnika,

b) da radnik u tužbenom zahtjevu zatraži samo da sud utvrdi da je otkaz nedopušten i da radni odnos nije prestao, a ne i da sud naloži njegovo vraćanje na posao,

c) da i kada je tražio vraćanje na posao, a poslodavac ga odbije primiti, ne podnese ovršni prijedlog za vraćanje na posao u roku od 60 dana.

Kada poslodavac dragovoljno izvršava odluku suda o vraćanju radnika na rad onda to čini radnikovim dolaskom na posao ili pisanim pozivom radnika. Ako radnik po tome ne postupi poslodavac mu može (ponovno) dati otkaz ugovora o radu zbog neopravdanog izostanka s rada. U slučaju da nema radnikovog radnog mjesta poslodavac ga može vratiti na rad i rasporediti na odgovarajuće radno mjesto u skladu s novom organizacijom rada i sistematizacijom radnih mjesta.¹⁰

Uz zahtjev na utvrđenje da je otkaz poslodavca nedopušten i da radni odnos nije prestao, radnik može isticati zahtjev i za naknadu štete zbog nezakonitog otkaza kao i druge zahtjeve u vezi s predmetom spora, iako ne želi povratka na posao.



ističemo...

U slučaju nedopuštenog otkaza ugovora o radu kada sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naredit će vraćanje radnika na rad. To će sud dosuditi samo u slučaju ako je radnik tužbom tražio povratka na rad te ako proglašiti odluku poslodavca ništetnom odnosno nezakonitom.

3. Uvjeti za privremeno udaljenje s posla

Smisao odredbe članka 150. stavak 10. ZOR-a je zaštita poslodavca od skrivljenog ponašanja radnika, a ona u vrlo mogućim i životnim situacijama potrebe hitnog privremenog udaljenja radnika nakon i zbog osobito teške povrede radne obveze, mora biti učinjena odmah da bi se ostvario njezin pravni i praktični smisao. U praksi se često postavlja pitanje može li poslodavac privremeno udaljiti s posla radnika u slučaju kada je saznao da je radnik počinio osobito tešku povredu radne obveze zbog koje nije očekivano da će poslodavac sve do okončanja otkaznog postupka zadržati radnika na poslovima koje je do tada obavljao, odnosno u prostorijama poslodavca uopće.¹¹

Drugim riječima, u slučajevima kada je poslodavcu u interesu da radnika odmah udalji s posla, poslije čega uobičajeno slijedi pokretanje postupka za davanje izvanrednog otkaza ugovora o radu,

a kako ZOR ne propisuje izričitu mogućnost privremenog udaljenja s posla (suspenziju), osim u tijeku sudskog spora o dopuštenosti izvanrednog otkaza ugovora o radu, postavlja se pitanje postoji li ipak mogućnost da se radnika odmah udalji s posla, čim dođe do povrede radne obveze.

Na primjer, 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 tom slučaju, ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, radnika može 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.

Iz navedenog se može zaključiti kako je privremeno udaljenje s posla moguća ako je već dan izvanredni otkaz ugovora o radu i ako je u tijeku sudski postupak za osporavanje dopuštenosti tog otkaza. Vrijedi spomenuti i da ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama ZOR-a, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.

Ipak, ako pogledamo sudsku praksu i stav koji je zauzet u istima možemo zaključiti kako je poslodavcu ostavljena mogućnost, pa čak možemo reći i obaveza privremenog udaljenja radnika s posla i prije dostave odluke o izvanrednom otkazu radnika, ali samo u slučaju da nakon privremenog udaljenja slijedi izvanredno otkazivanje ugovora o radu.

Prema odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske:^{12/13}

„Poslodavac ima ovlast privremeno udaljiti radnika s posla čim dođe do skrivljenog ponašanja radnika. Svrha odredbe čl. 145. t. 10. Zakona o radu zaštita je poslodavca i ta zaštita od skrivljenog ponašanja radnika treba biti odmah ostvarena.“¹²

Županijski sud u Rijeci zauzeo je sljedeće stajalište:

„Nema mjesta privremenom udaljenju radnika s posla kao samostalne mjere poslodavca ako istodobno izostane postupak izvanrednog otkazivanja radnog odnosa.“¹³

Upravo ovim dvjema odlukama nedvojbeno je otvorena mogućnost poslodavcima za trenutnim udaljenjem radnika s posla, ali samo u slučaju ukoliko iza te mjere slijedi izvanredno otkazivanje ugovora o radu. Ipak, postavlja se pitanje što u slučaju privremenog udaljenja radnika s posla od strane poslodavca koji iza tog postupanja ne pokrene korake izvanrednog otkazivanja ugovora o radu? Drugim riječima, može li poslodavac zakonski privremeno udaljiti radnika s radnog mjesta samo dok traje nastup okolnosti u kojima radnik grubo krši radne obveze (npr. pojavio se alkoholiziran na radnom mjestu ili verbalno napada druge radnike), te ga uz opomenu vratiti na posao, bez pokretanja izvanrednog otkazivanja ugovora o radu? U nastavku članka analizirat ćemo pojedine primjere u praksi te koje opcije postoje u pojedinim slučajevima.

9 Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)

10 <https://burza.com.hr/portal/vracanje-radnika-na-rad-nakon-nedopustenog-otkaza/11752>

11 Daniel Sever, dipl. iur., (Ne)dopuštenost i (ne)postojanje instituta privremenog udaljenja radnika u Zakonu u radu, Dnevni Notarius-info

12 VSRH, broj Revr-2662/00 od 14. ožujka 2001.

13 Županijski sud u Rijeci, broj GŽ-2268/00 od 17. siječnja 2001.

**ističemo...**

Poslodavac koji 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.

3.1. Radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti

Zakonom o zaštiti na radu¹⁴ propisana je zabrana korištenja sredstava ovisnosti te provjera i zabrana provjere je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti, kao i njegovo privremeno udaljenje s posla.

Da bi postupak provjere je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti bio pravno utemeljen poslodavac je u obvezi donijeti interni akt kojim se opisuje provođenje postupka uz pristanak radnika, način provjere, vrsta testa ili aparata, način bilježenja i potvrđivanja rezultata te postupanje u slučaju odbijanja radnika da pristupi provjeri.

Osim internog akta poslodavac mora pisanim putem imenovati osobu koja će provoditi postupak provjere te mora donijeti Odluku o imenovanju radnika koji provodi postupak provjere je li radnik pod utjecajem alkohola. Imenovani radnik za provođenje postupka provjere mora za to biti osposobljen od strane ovlaštene tvrtke. Nakon završenog postupka provjere izrađuje se Zapisnik o provođenju postupka provjere je li radnik pod utjecajem alkohola kojeg potpisuje radnik nad kojim se provodi postupak provjere, neposredni rukovoditelj ili njegov zamjenik, svjedok iz sastava zaposlenika te osoba koja je provela postupak provjere.

Provjeru je li radnik pod utjecajem drugih sredstava ovisnosti osim alkohola provodi nadležna zdravstvena ustanova sukladno zaključenom Ugovoru između poslodavca i nadležne zdravstvene ustanove. Poslodavac je obavezan udaljiti s mjesta rada radnika koji je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sve dok je pod njihovim utjecajem.

Iz sudske prakse svakako su zanimljivi sljedeći slučajevi:¹⁵

**ističemo...**

"Tužitelj je odbio podvrci se provjeri alkoholiziranosti aparatom koji je propisan odredbom čl. 65. st. 2. ZZR, iako je bio upozoren da će se u smislu čl. 65. st. 3. ZZR smatrati da je pod utjecajem alkohola te stoga njegovi revizijski navodi kojima osporava da je bio pod utjecajem alkohola nisu od odlučnog značaja za donošenje odluke u ovoj pravnoj stvari. Revizijski navodi da tuženikovim Pravilnikom o zaštiti na radu nisu bile propisane odredbe o provođenju alkotestiranja, da nije bio određen radnik za spomenuti postupak, da nije bilo objavljeno ime radnika ovlaštenog za provođenje alkotestiranja radnika, da tajnica direktora I. H. ud. B. tuženika koja je pozvala tužitelja da se podvrgne alkotestu nije za to bila obučena kod odgovarajuće organizacije nisu od značaja za donošenje odluke u ovoj pravnoj stvari, jer je zakonskom odredbom (čl. 64. st. 1. ZZR) zabranjeno uzimanje alkoholnih pića prije i tijekom rada."¹⁵

"Tajnica tuženika I. H. ud. B. je po nalogu direktora pozvala tužitelja na provjeru alkoholiziranosti pa je prema tome bila ovlaštena na taj postupak. Neovisno o tome je li njeno ime bilo objavljeno na propisani način, odnosno je li bila obučena za obavljanje tog posla, tužitelj kao radnik tuženika nije mogao odbiti alkotestiranje, jer se u protivnom smatra da je pod utjecajem alkohola (čl. 65. st. 3. ZZR). – Radnik za kojega se utvrdi ili za kojega se smatra da je pod utjecajem alkohola za vrijeme radnog vremena, krši obveze iz radnog odnosa te su ispunjene pretpostavke propisane odredbom čl. 113. st. 1. al. 3. ZR za donošenje odluke o redovitom otkazu ugovora o radu. Tužitelja je odbio podvrci se alkotestu te se smatra da je pod utjecajem alkohola čime je prekršio svoje obveze iz radnog odnosa te je tuženik bio ovlašten donijeti odluku o redovitom otkazu ugovora o radu."¹⁶

"Činjenica da je tužitelj i prije bez uspjeha bio upozoravan od strane tuženika na istovrsno kršenje radnih obveza, nije od utjecaja na odluku suda, već je isključivo od utjecaja činjenica da je na radnom mjestu bio alkoholiziran i da je time doveo u pitanje redovno funkcioniranje poslovnog procesa i prijema te otpreme robe u skladištu i skladište. Na pravilnost odluke suda nije od utjecaja niti činjenica da je tužitelj dana 28. ožujka 2012. nastavio s radom, usprkos traženju direktorice tuženika da napusti radno mjesto, jer neorganiziranost poslodavčeve redarstvene službe za prisilno udaljšavanje radnika pod utjecajem alkohola (čl. 65. st. 4. Zakona o zaštiti na radu) ne može ići u korist radniku koji se odbio podvrgnuti provjeri da li je pod utjecajem alkohola."¹⁷

16/7

Radnici učestalo pokreću sporove zbog utvrđenja da je takva, eventualna odluka poslodavca o privremenom udaljenju radnika s posla, nezakonita, posebice iz razloga jer ZOR za razliku od nekih drugih zakona (npr. Zakona o državnim službenicima¹⁸) ne poznaje kategoriju suspenzije ili privremenog udaljenja radnika s posla. Naprotiv, rigidnim normativnim tumačenjem moglo bi se zaključiti da mogućnost udaljenja radnika s posla postoji samo ako je već dan izvanredni otkaz ili ako je u tijeku sudski postupak za osporavanje dopuštenosti tog otkaza, što zapravo najčešće i nije situacija u konkretnom slučaju kada se želi provesti hitno privremeno udaljenje radnika od strane poslodavca. Međutim, problematika osnovanosti takvih tužbi i tužbenih zahtjeva je složenije naravi i ne bi se moglo zaključiti da bi takve tužbe bile svrhovite kako s procesnopravnog, tako i s materijalnopravnog aspekta.¹⁹

Odredbama Zakona o zaštiti na radu u članku 59. propisano je da je poslodavac dužan privremeno udaljiti s mjesta rada radnika koji je na radu pod utjecajem alkohola. Da bi mogao provesti ovu odredbu, poslodavac mora osigurati za to odgovarajuće uređaje te odrediti osobe za provjeru alkotestiranja. Uređaji za utvrđivanje alkoholiziranosti radnika moraju se redovito umjeravati svakih godinu dana sukladno Pravilniku.²⁰

16 VSRH, Revr-1386/10 od 26.10.2011.-II

17 VSRH, Revr-1000/14 od 6.5.2015.

18 Zakon o državnim službenicima (NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19)

19 Daniel Sever, dipl. iur., (Ne)dopuštenost i (ne)postojanje instituta privremenog udaljenja radnika u Zakonu u radu, Dnevni Notarius-info

20 Pravilnik o ovjerenim razdobljima za pojedina zakonita mjerila i načinu njihove primjere i o umjerenim razdobljima za etalone koji se upotrebljavaju za ovjeravanje zakonitih mjerila (NN 107/15, 82/17 i 66/18).

14 Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18)

15 VSRH, Revr-1386/10 od 26.10.2011.-I

Osoba zadužena za provedbu alkotestiranja mora biti osposobljena za utvrđivanje alkoholiziranosti radnika na radu kod za to ovlaštene ustanove, a koje se dokazuje odgovarajućim uvjerenjem. Poslodavac zatim osobi zaduženoj za provedbu alkotestiranja izdaje Odluku o ovlaštenju za obavljanje alkotestiranja radnika.

Alkotestiranje radnika u pravilu se provodi nenajavljeno na poziv neposrednog rukovoditelja radnika za kojeg postoji sumnja da je pod utjecajem alkohola, ali samo uz njegov pristanak. Provedba testiranja provest će se u zasebnoj prostoriji, s ciljem zaštite osobnosti radnika, samo uz prisustvo neposrednog rukovoditelja te ako se za to ukaže potreba i povjerenika radnika, ali bez prisustva ostalih radnika. Nakon testiranja sastavlja se zapisnik koji potpisuju sve prisutne osobe. Utvrdi li se da je radnik pod utjecajem alkohola, neposredni rukovoditelj dužan ga je privremeno udaljiti s mjesta rada te će za isto donijeti Odluku o privremenom udaljavanju s mjesta rada. U slučaju da radnik odbija napustiti mjesto rada, udaljenje će provesti zaštitarska služba.

Ako pak radnik odbije pristupiti alkotestiranju, smatrat će se da je pod utjecajem alkohola te će se poduzeti iste mjere kao i za onog radnika za kojeg je testiranjem utvrđeno da je pod utjecajem alkohola. Alkotestiranje se također odnosi i na osobe na radu, odnosno sve osobe koje nisu u radnom odnosu kod tog poslodavca ali se po bilo kojoj osnovi nalaze u prostorijama i prostorima poslodavca (osobe koje rade na određenim poslovima u skladu s posebnim propisom, učenici, studenti i slično).

Poslodavac ne smije provoditi postupak provjere ako radnik ima potvrdu da se nalazi u programu liječenja od ovisnosti, izdanu od ustanove kod koje se provodi program. Međutim poslodavac može zatražiti ocjenu zdravstvene i psihofizičke sposobnost za obavljanje poslova, za koje radnik ima sklopljen ugovor o radu, koju izdaje ugovoreni specijalist medicine rada.²¹



ističemo...

Poslodavac je obavezan udaljiti s mjesta rada radnika koji je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sve dok je pod njihovim utjecajem.

3.2. Radnik koji verbalno i/ili spolno uznemirava

U radnim odnosima često nailazimo na slučajeve gdje radnici međusobno započnu verbalni konflikt, vrijeđaju jedni druge, spolno uznemiravaju i sl. Kako poslodavac može postupiti u navedenim slučajevima?

Odredbom čl. 7. ZOR-a određene su temeljne obveze i prava radnika i poslodavca iz radnog odnosa. Između ostaloga, određeno je da je poslodavac obavezan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, i to kako od postupanja nadređenih tako i od postupanja drugih radnika te drugih osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova (dobavljači, stranke i slično), ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s odredbama ZOR-a i odredbama posebnih zakona. Tom je odredbom općenito određena obveza poslodavca da štiti dostojanstvo radnika, između ostaloga i od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Sukladno čl. 134., st. 2. ZOR-a, poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega

ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

ZOR ne određuje što se točno smatra uznemiravanjem odnosno spolnim uznemiravanjem pa je stoga potrebno uzeti u obzir odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije²², (dalje u tekstu: ZSD). ZSD pritom predstavlja opći antidiskriminacijski propis koji uređuje zabranu diskriminaciju općenito, a ZOR-om se uređuju radni odnosi u RH pa ZOR u odnosu na ZSD predstavlja lex specialis kada je riječ o uznemiravanju u radnim odnosima. Prema tome, ako je neko pitanje različito uređeno odredbama tih dvaju zakona, ZOR ima prednost u primjeni, a u pogledu pitanja koja su uređena ili samo ZOR-om ili samo ZSD-om primjenjuje se onaj propis koji uređuje to konkretno pitanje.

U skladu s čl. 3. ZSD-a uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prouzročeno nekim od zabranjenih osnova diskriminacije (rasa ili etnička pripadnosti ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovinsko stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet, spolna orijentacija) kojemu je cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. S druge strane, spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi kojemu je cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Zaštita dostojanstva radnika (zaštita radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja) uređena je odredbom čl. 134. ZOR-a, u skladu s kojom se postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu poslodavca. Tako je poslodavac koji zapošljava dvadeset ili više radnika obavezan donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se, između ostaloga, uređuju postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim donošenja pravilnika o radu, poslodavac koji zapošljava dvadeset ili više radnika ima obvezu imenovati i osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Poslodavac ili osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi mora ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji, i to u roku koji je utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe radnika.

Ako poslodavac u navedenom roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom. Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u svoti plaće koju bi ostvario da je radio.

Bitno je zaključno naglasiti da u skladu s odredbom čl. 134. st. 9. ZOR-a ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, što za sobom povlači i pitanje sankcija koje poslodavac može izreći takvu radniku. Ovisno o težini povrede, poslodavac bi mogao radniku izreći pisano upozorenje u skladu s čl. 119. ZOR-a, donijeti odluku o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora kojim se radnika premješta na

²¹ Željka Lalić, struč.ing.sec., Utvrđivanje utjecaja alkohola na radnika, Verlag Dashöfer

²² Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN, br. 85/08, 112/12)



drugo radno mjesto ili u drugu organizacijsku jedinicu i sl. (dakako, uz poštovanje odredaba ZOR-a), ali i donijeti odluku o otkazu ugovora o radu (otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika ili izvanredni otkaz). U svakom slučaju, poslodavac prilikom donošenja odluke treba uzeti u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja.²³

**ističemo...**

Zakon o radu ne određuje što se točno smatra uznemiravanjem odnosno spolnim uznemiravanjem pa je stoga potrebno uzeti u obzir odredbe Zakona o suzbijanju diskriminacije.

3.3. Interni akti poslodavca kojima se uređuje privremeno udaljenje s posla

Kad je riječ o povredama obveza iz radnog odnosa, a s obzirom na to da ZOR ne govori mnogo o tome, poslodavac može sam razraditi postupak utvrđivanja povrede obveza iz radnog odnosa.

Smisao odredbe članka 150. stavak 10. ZOR-a je zaštita poslodavca i ta zaštita od skrivljenog ponašanja radnika u takvim životnim situacijama potrebe hitnog privremenog udaljenja radnika nakon i zbog osobito teške povrede radne obveze, mora biti odmah provedena da bi se ostvario i njezin pravni i posebice praktični smisao. Upravo bi zbog toga poslodavac bio ovlašten privremeno udaljiti radnika s posla čim dođe do skrivljenog ponašanja radnika, odnosno osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu i radnog odnosa kao takvog.

Poslodavac u tom slučaju može donijeti tzv. Odluku o privremenom udaljenju radnika s posla i/ili iz prostorija poslodavca i udaljiti ga do okončanja sudskog spora o dopuštenosti izvanrednog otkaza ugovora o radu. Naravno, to poslodavac može zakonito učiniti isključivo uz obvezu i poštivanje obveze isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u posljednja tri mjeseca. No što je sa slučajevima u kojima bi poslodavac radnika samo privremeno udaljio s posla (npr. u slučaju dok ne utvrdi činjenice jesu li grubo povrijeđene obveze radnika prema radnom odnosu), bez da uslijedi izvanredno otkazivanje ugovora o radu?

S obzirom na to da poslodavci s manje od 20 radnika ne moraju imati pravilnik o radu, ali nema zapreke da ga donesu, upravo njime je moguće pobliže odrediti sve slučajeve kršenja radnih obveza kao i postupanja poslodavca i dr. Njegovo donošenje omogućuje im da pri sklapanju ugovora o radu ne ugovaraju pravo radnika na plaću, godišnji odmor, otkazni rok i radno vrijeme, već da se umjesto toga pozovu na pravilnik o radu. Također, poželjno ga je donijeti i jer sprječava mnoge nesporazume u radno-pravnim odnosima.

Obveza donošenja pravilnika o radu propisana je člankom 26. ZOR-a koji nalaže da poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. Isto tako, bitna pitanja je moguće urediti posebnim pravilnicima koji se mogu donijeti i za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika.

Poslodavac može donijeti pravilnik o radu koji se primjenjuje na sve radnike zaposlene kod toga poslodavca, odnosno može donijeti posebne pravilnike za pojedina poduzeća i dijelove poduzeća poslodavca, odnosno pojedine skupine radnika. Pravilnik i posebne pravilnike poslodavac je dužan objaviti. Pravilnik o radu poslodavac

je dužan objaviti sukladno odredbama Pravilnika o načinu objave pravilnika o radu²⁴ koji je donio ministar rada i mirovinskog sustava.

Čak i kad bi pravilnik o radu u vezi s određenim pitanjem sadržavao radnog odnosa bio za radnika nepovoljniji od ZOR-a ili posebnog zakona, pri određivanju prava radnika primjenjivale bi se odredbe zakona ako su za radnika povoljnije. Poslodavac može u jednom pravilniku o radu regulirati sva pitanja sadržaja radnog odnosa za sve radnike ili može donijeti posebne pravilnike koji se odnose na određene radnike, npr. samo za radnike određenog organizacijskog dijela poslodavca ili samo za radnike koji rade na terenu.

Upravo donošenjem internih akata kao što je pravilnik o radu, pravilnik o ponašanju (kodeks ponašanja), pravilnik o zaštiti dostojanstva radnika i dr., poslodavac može pobliže odrediti situacije i postupanja u slučajevima kršenja radnih obveza od strane radnika, naravno poštujući pozitivnu zakonsku praksu, odredbe ugovora o radu, kolektivnih ugovora, ZOR-a kao i posebnih zakona.

**ističemo...**

Smisao odredbe članka 150. stavak 10. Zakona o radu je zaštita poslodavca i ta zaštita od skrivljenog ponašanja radnika u takvim životnim situacijama potrebe hitnog privremenog udaljenja radnika nakon i zbog osobito teške povrede radne obveze, mora biti odmah provedena da bi se ostvario i njezin pravni i posebice praktični smisao. Kad je riječ o povredama obveza iz radnog odnosa, a s obzirom na to da Zakon o radu ne govori mnogo o tome, poslodavac može sam razraditi postupak utvrđivanja povrede obveza iz radnog odnosa kroz interne akte.

4. Zaključak

Izvanredni otkaz ugovora o radu, kao jedan od načina prestanka ugovora o radu, koji se daje radniku kad radni odnos više nije moguć, ne gubi na aktualnosti u praksi, pa se u vezi s tom vrstom otkaza učestalo pojavljuju i razna pitanja i dileme. Posebice je to slučaj u kojem radnici traže zaštitu svojih prava pred sudom, odnosno pokreću sporove zbog utvrđenja je li eventualna odluka poslodavca o privremenom udaljenju radnika s posla, usred izvanrednog otkaza, nezakonita.

ZOR-om su propisani uvjeti i način te obveze poslodavca prilikom davanja izvanrednog otkaza koji predstavlja krajnju mjeru na koju je poslodavac primoran samo ako ne postoji mogućnost primjene neke druge (blaže) mjere, kao na primjer opomena na kršenje obveza iz radnog odnosa, institut otkaza uz ponudu izmijenjenog ugovora i sl.

Kako izvanredni otkaz predstavlja sankciju za težu povredu radnih obveza ili nastup neke drugo osobito bitne činjenice zbog koje nije moguć nastavak radnog odnosa, potrebno je da povreda radne obveze svojom težinom i osobito bitna činjenica opravdaju trenutačni prestanak radnog odnosa.

Ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, radnika može 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. Možemo zaključiti kako je privremeno udaljenje s posla moguća ako je već dan izvanredni otkaz ugovora o radu i ako je u tijeku sudski postupak za osporavanje dopuštenosti tog otkaza. Vrijedi spomenuti i da

23 https://www.rrif.hr/uznemiravanje_i_spolno_uznemiravanje_na_radnom_mje-862-pitanje/

24 Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu (NN 146/2014.)

ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama ZOR-a, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.

Ipak, ako pogledamo sudsku praksu i stav koji je zauzet u istima možemo zaključiti kako je poslodavcu ostavljena mogućnost, pa čak možemo reći i obaveza privremenog udaljenja radnika s posla i prije dostave odluke o izvanrednom otkazu radnika, ali samo u slučaju da nakon privremenog udaljenja slijedi izvanredno otkazivanje ugovora o radu.

Donošenjem internih akata kao što je pravilnik o radu, pravilnik o ponašanju (kodeks ponašanja), pravilnik o zaštiti dostojanstva radnika i dr., poslodavac može pobliže odrediti situacije i postupanja u slučajevima kršenja radnih obveza od strane radnika, naravno poštujući pozitivnu zakonsku praksu, odredbe ugovora o radu, kolektivnih ugovora, ZOR-a kao i posebnih zakona.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
- 2) Zakon o parničnom postupku (SL SFRJ 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90, 35/91, i NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19)
- 3) Zakon o državnim službenicima (NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19)
- 4) Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18)
- 5) Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN, br. 85/08, 112/12)
- 6) VSRH, Revr-1386/10 od 26.10.2011.-I
- 7) VSRH, Revr-1386/10 od 26.10.2011.-II
- 8) VSRH, Revr-1000/14 od 6.5.2015.
- 9) VSRH, Revr-654/08 od 22.1.2009.
- 10) VSRH, Revr-2662/00 od 14. ožujka 2001.
- 11) Županijski sud u Rijeci, broj Gž-2268/00 od 17. siječnja 2001.
- 12) Daniel Sever, dipl. iur., (Ne)dopuštenost i (ne)postojanje instituta privremenog udaljenja radnika u Zakonu u radu, Dnevni Notarius-info
- 13) Željka Lalić, struč.ing.sec., Utvrđivanje utjecaja alkohola na radnika, Verlag Dashöfer
- 14) Fran Papac, Mislav Švaco, Pravno-teorijski aspekti mobbinga i njegova pojava na tržištu rada, Paragraf god. 2, br. 1/2018.
- 15) https://www.rrif.hr/uznemiravanje_i_spolno_uznemiravanje_na_radnom_mje-862-pitanje/
- 16) <https://mobbing.hr/postupak-prije-otkazivanja-ugovora-o-radu/>
- 17) <https://burza.com.hr/portal/vracanje-radnika-na-rad-nakon-nedopustenog-otkaza/11752>

Ne zaboravite:

- Tijekom radnog odnosa može doći do različitih situacija u kojima je poslodavac zbog skrivljenog ponašanja radnika primoran istog privremeno udaljiti s radnog mjesta.
- Vrlo često se postavlja pitanje može li poslodavac privremeno udaljiti s posla radnika u slučaju kada je saznao da je radnik počinio osobito tešku povredu radne obveze zbog koje nije očekivano da će poslodavac sve do okončanja otkaznog postupka zadržati radnika na poslovima koje je do tada obavljao, odnosno u prostorijama poslodavca uopće.
- U pravilu izvanredni otkaz ugovora o radu je krajnji način prestanka ugovora o radu do kojega dolazi kad se ispune zakonom predviđeni uvjeti i pod strogo propisanim pravilima, zato što je radni odnos između poslodavca i radnika postao nemoguć.
- Kako izvanredni otkaz predstavlja sankciju za težu povredu radnih obveza ili nastup neke drugo osobito bitne činjenice zbog koje nije moguć nastavak radnog odnosa, potrebno je da povreda radne obveze svojom težinom i osobito bitna činjenica opravdaju trenutni prestanak radnog odnosa.
- 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.
- Možemo zaključiti kako je privremeno udaljenje s posla moguća ako je već dan izvanredni otkaz ugovora o radu i ako je u tijeku sudski postupak za osporavanje dopuštenosti tog otkaza.
- Ako pogledamo sudsku praksu i stav koji je zauzet u istima možemo zaključiti kako je poslodavcu ostavljena mogućnost, pa čak možemo reći i obaveza privremenog udaljenja radnika s posla i prije dostave odluke o izvanrednom otkazu radnika, ali samo u slučaju da nakon privremenog udaljenja slijedi izvanredno otkazivanje ugovora o radu.

Bilješke
