



UDK 347.7

Izvanredni otkaz od strane radnika

Božo Prelević, dipl. iur.

Kao ni kod izvanrednog otkaza ugovora o radu od strane poslodavca, niti kod izvanrednog otkaza koji daje radnik u Zakonu o radu nisu taksativno navedeni razlozi za otkaz pa razloge za izvanredno otkazivanje treba tražiti u sudskoj praksi. Radi toga razloge za izvanredni otkaz radnika treba potražiti u sudskoj praksi. Autor u članku analizira zakonske odredbe o pravu radnika da izvanredno otkáže ugovor o radu, sa primjerom izvanrednog otkaza i sudskom praksom.

1. Uvod

Zakonom o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon) predviđena je mogućnost izvanrednog otkazivanja ugovora o radu od strane radnika. Izvanredni otkaz od strane radnika jedan je od načina da radnik jednostrano raskine ugovor o radu s poslodavcem radi osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu od strane poslodavca. Kao i kod izvanrednog otkaza ugovora o radu kojeg daje poslodavac² i u slučaju izvanrednog otkazivanja ugovora o radu od strane radnika, u Zakonu nisu taksativno navedeni razlozi za izvanredni otkaz radnika.

Radi toga razloge za izvanredni otkaz ugovora o radu moramo potražiti u sudskoj praksi. U svakom slučaju, u situacijama kada radnik smatra da je poslodavac prema njemu počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, ili je ostvarena neka druge osobito važna činjenica, radi čega, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, radniku preostaje mogućnost izvanrednog otkazivanja ugovora o radu. Pri tome se radnik mora pridržavati određenih zakonskih pravila, o čemu više navodimo u nastavku članka.

2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Izvanredni otkaz je, uz redoviti otkaz³, 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 otkaznoga 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 moguć⁴.

2.1. Rok za izvanredni otkaz ugovora o radu

Treba istaknuti kako je mogućnost izvanrednog otkazivanja ugovora o radu od strane radnika, kao i od strane poslodavca, ograničena prekluzivnim rokom.



ističemo...

Naime, ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji⁵.

Sudska praksa – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske br. Revr-61/12-2, od 12. lipnja 2012.:

1 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2017.

2 O izvanrednom otkazu ugovora o radu od strane poslodavca više u stručnom članku autora Prelević, Božo, „Izvanredni otkaz ugovora o radu“, RiPUP br. 3/2017, str. 157.

3 O redovitom otkazu ugovora o radu od strane radnika više u stručnom članku autora Prelević, Božo, „Redoviti otkaz od strane radnika“, RiPUP br. 10/2017, str. 149.

4 Čl. 116. st. 1. Zakona.

5 Čl. 116. st. 2. Zakona.



„... Imajući na umu utvrđenje da je tužitelj bez nadzora ostavio na parkiralištu teretno vozilo natovareno robom u razdoblju od 27. veljače do 1. ožujka 2010., a odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu donesena je 7. ožujka 2010., proizlazi da je barem u odnosu na taj razlog odluka o izvanrednom otkazu donesena u roku propisanom odredbom čl. 108. st. 2.⁶ (sada čl. 116. st. 2.) Zakona, prema kojemu se ugovor o radu može izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji“.

2.2. Pravo na naknadu štete od strane krive za izvanredni otkaz

U praksi se često događa da stranka koja izvanredno otkazuje ugovor o radu smatra da ima pravo na naknadu štete od druge strane koja je prouzročila osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa radi koje se izvanredno otkazuje ugovor o radu. Rješenje za ovo pitanje daju zakonske odredbe.



ističemo...

Zakonom je, naime, određeno kako 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 objiju 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 obveza⁷.

3. Razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu

Zakonom nisu taksativno određeni razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu. 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 u vezi kojeg je donesna konkretna sudska odluka.

Treba istaknuti kako sudska praksa u vezi izvanrednog otkaza od strane radnika nije tako bogata kao u slučaju kada izvanredni otkaz daje radnik. U nastavku dajemo nekoliko primjera iz sudske prakse u kojima se navode karakteristični razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu od strane radnika.

3.1. Neisplata plaće kao razlog za izvanredni otkaz radnika

Sudska praksa - 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...“.

Sudska praksa - Odluka VSRH, br. Revr 1756/2010-2, od 24. veljače 2011.:

„... Zakon uređuje pitanje ispunjenja obveza iz ugovora o radu, te u čl. 114. (sada čl. 116. Zakona) predviđa mogućnost davanja otkaza od strane radnika u slučaju kad postoje osobito važne činjenice zbog kojih nastavak radnog odnosa nije više moguć, kao i što pruža mogućnost da stranka koja je otkazala ugovor ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza, to je tužiteljica mogla na temelju naprijed navedenih odredbi zatražiti ispunjenje ugovora o radu, dati izvanredni otkaz i zatražiti naknadu štete, a ujedno je mogla posebnom tužbom zatražiti isplatu plaće, kao što je i zatražila u posebnom postupku...“.

3.2. Obavljanje poslova za koje nije sklopljen ugovor o radu

Sudska praksa – Odluka Županijskog suda u Varaždinu, br. Gž 1267/10-2 od 17. siječnja 2011.:

„... Smatra se da je radnica imala opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu ako je obavljala poslove radnog mjesta za koje nije imala sklopljeni ugovor o radu te nije ostvarivala plaću primjerenu poslovima koje je obavljala, s time da je otkazala ugovor u roku 15 dana od dana saznanja za navedene činjenice.“

3.3. Drugi razlozi za izvanredni otkaz radnika

Osim navedenih, ovisno o svim činjenicama konkretnog slučaja, mogući opravdani razlozi za izvanredni otkaz radnika jesu:

- zlostavljanje radnika od strane poslodavca (mobbing);
- ugrožavanje radnikova dostojanstva;
- spolno uznemiravanje radnika;
- neizdavanje obračunske potvrde o plaći duže razdoblje;
- ugrožavanje zdravlja radnika neprovođenjem općih i posebnih mjera zaštite na radu i dr.;
- neomogućavanje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor i dr.

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.

4. Pravo posebnih kategorija radnika na izvanredni otkaz

Radnik koji koristi pravo na roditeljni, 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 otkazom⁸. Na ovaj način, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

6 Radi se numeraciji članaka starog Zakona.

7 Čl. 116. st. 3. Zakona.

8 Čl. 35. st. 1. Zakona.



ističemo...

Trudnica također može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

5. 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.

6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

6.1. Oblik izvanrednog otkaza



ističemo...

Sukladno čl. 120. st. 1. Zakona, izvanredni otkaz ugovora o radu i u slučaju kada ga daje radnik, mora biti u pisanom obliku.

Postoje slučajevi u kojima je sudska praksa priznavala i usmene otkaze, međutim ove slučajeve treba promatrati izdvojeno. Takvi slučajevi predstavljaju rijetke izuzetke od čvrstog zakonskog pravila, koji su posljedica posebnih okolnosti i činjenica konkretnih slučajeva u sudskoj praksi.

Radi toga, kako bi bili sigurni da izvanredni, ali ni bilo koji drugi otkaz ugovora o radu, bez obzira daje li ga radnik, ili poslodavac, neće biti na sudu proglašen nedopuštenim radi nedostatka oblika, otkaz mora biti u pisanom obliku. Treba istaknuti kako je izuzetno važno da radnik vlastoručno potpiše odluku o otkazu, jer je samo takav otkaz valjan.

6.2. Obrazloženje izvanrednog otkaza

Zakonom je određeno kako poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz⁹.



ističemo...

Iz navedene zakonske odredbe proizlazi kako radnik ne mora obrazložiti izvanredni otkaz nego se ta obveza odnosi samo na poslodavca.

Eventualno obrazloženje izvanrednog otkaza kojeg daje radnik, ne čini taj otkaz nezakonitim. Mišljenja smo, međutim, kako radnik u izvanrednom otkazu ugovora o radu mora navesti razlog za izvanredni otkaz.

6.3. Dostava otkaza

Sukladno čl. 120. st. 3. Zakona, otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. U slučaju da 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). Trenutak dostave izvanrednog otkaza izuzetno je

važan, jer radni odnos prestaje danom dostave izvanrednog otkaza poslodavcu.

7. Pravo na razmjerni godišnji odmor, otkazni rok i otpremnina

7.1. Pravo na razmjerni godišnji odmor

Važno je istaknuti kako radnik koji je dao izvanredni otkaz ima pravo na razmjerni godišnji odmor ako su ispunjeni zakonski uvjeti za njegovo stjecanje. To pravo radnik stječe temeljem odredbe čl. 78. st. 2. Zakona kojom je određeno kako iznimno od čl. 77. Zakona, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Poslodavac koji je radniku iz navedenog čl. 78. st. 2. Zakona, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora¹⁰.

Kako radnik koji daje izvanredni otkaz sigurno neće koristiti preostali godišnji odmor, ima pravo na naknadu sukladno čl. 82. Zakona. Ovom zakonskom odredbom je određeno kako je poslodavac u slučaju prestanka ugovora o radu dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Ova naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora¹¹.

7.2. Pravo na otkazni rok i otpremninu

Kod izvanrednog otkaza ugovora o radu, radnik nema pravo na otkazni rok, niti na otpremninu.

Primjer – Izvanredni otkaz radnika:

Ana Anić
Velika ulica 20d
Pula

BRODARSKA KOMPANIJA d.o.o.
n/r direktora Tonija Tonić
Nova ulica 34a
Pula

Pula, 7. prosinac 2017.

Predmet: izvanredni otkaz ugovora o radu

Poštovani,

temeljem odredbe članka 116. stavka 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), izvanredno otkazujem ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji je sklopljen dana 15. srpnja 2017. za poslove radnog mjesta pomoćne radnice u kuhinji, radi osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa do koje je došlo radi neisplate tri zadnje plaće, za mjesec kolovoz, rujna i listopada 2017.

Obzirom da ovakvo Vaše postupanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu, odnosno povredu Vaše temeljne obveze iz radnog odnosa da mi za obavljani rad isplatite plaću sukladno ugovoru o radu, 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 radu na određeno vrijeme koji je

10 Čl. 78. st. 3. Zakona.

11 Čl. 82. st. 2. Zakona.

9 Čl. 120. st. 2. Zakona.

