

Izvanredni otkaz ugovora o radu od strane radnika

Božo Prelević, dipl. iur.

Zakonom o radu nisu taksativno navedeni razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu od strane radnika. Međutim, određeni razlozi za ovaj oblik otkaza kojeg radnik daje poslodavcu ustalili su se kroz sudsku praksu. Autor u članku daje prikaz zakonskih odredbi o pravu radnika da izvanredno otkáže ugovor o radu, sa primjerom izvanrednog otkaza i odgovarajućom sudskom praksom.

1. Uvod

Odredbama Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon) je, između ostalog, 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 poslodavac i u slučaju izvanrednog otkazivanja ugovora o radu od strane radnika, u Zakonu nisu taksativno navedeni razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu od strane 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 obiju 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 od strane radnika

Izvanredni otkaz je, uz redoviti otkaz², 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 moguć³.

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 temelji⁴.

1 Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske.

2 O redovitom otkazu ugovora o radu od strane radnika više u stručnom članku autora Prelević, Božo, „Redoviti otkaz od strane radnika“, RiPUP br. 6/2025, str. 139.

3 Čl. 116. st. 1. Zakona.

4 Čl. 116. st. 2. Zakona.



Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske br. Revr-61/12-2, od 12. lipnja 2012.:

„... 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. 2.⁵ (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

Zakonom je 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 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**⁶. Ovo pravo se svakako odnosi i na radnika koji izvanredno otkazuje ugovor o radu.

3. Razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu

Pri utvrđivanju opravdanih razloga za izvanredni otkaz ugovora o radu od strane radnika se moramo poslužiti sudskom praksom. Sudovi 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

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...“.

Iz sudske prakse—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

Iz sudske prakse – 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

Sukladno čl. 35. Zakona, radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom, najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

⁵ Radi se numeraciji članaka starog Zakona.

⁶ Čl. 116. st. 3. Zakona.

**ističemo...**

Trudnica također može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

5. Prestanak ugovorne zabrane natjecanja

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 ugovorom⁷.

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 otkaz⁸.

**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**ističemo...**

Sukladno čl. 120. st. 3. Zakona, otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. ZOR-a može se urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Ako dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. ZOR-a nije uređena na ovaj način, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak (Zakon o parničnom postupku⁹)¹⁰.

U slučaju da izvanrednog otkaza od strane radnika, preporučamo dostavu otkaza poslodavcu putem pošte s povratnicom, ili neposredno uručenje otkaza poslodavcu, pri čemu je od poslodavca potrebno ishoditi 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 godišnji odmor, otkazni rok, otpremnina i teret dokazivanja**7.1. Pravo na godišnji odmor**

Važno je istaknuti kako radnik koji je dao izvanredni otkaz ima pravo na godišnji odmor ako su za to ispunjeni zakonski uvjeti. 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 razmjern dio godišnjeg odmora.

**ističemo...**

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 odmora¹¹.

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 odmora¹².

9 Sl. list, br. 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90; Nar. nov., br. 35/91, 53/91, 91/92, 112/99, 88/01-čl. 50. Zakona o arbitraži, 117/03, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 43/13-Rješenje Ustavnog suda RH, 89/14 – Odluka USRH, 70/19, 80/22, 114/22 i 155/23.

10 Čl. 132. Zakona.

11 Čl. 78. st. 3. Zakona.

12 Čl. 82. st. 2. Zakona.

7 Čl. 104. st. 1. Zakona.

8 Čl. 120. st. 2. Zakona.



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

Ina Inić
Nova cesta 11e
10000 Zagreb

ABDG d.o.o.
n/r člana uprave Ivo Ivić
Palmotićeveva 101
10000 Zagreb

Zagreb, 16. lipanj 2025.

Predmet: izvanredni otkaz ugovora o radu

Poštovani,
temeljem odredbe članka 116. stavka 1. Zakona o radu, izvanredno otkazujem ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji je sklopljen dana 12. rujna 2022. za poslove radnog mjesta savjetnice za financije, radi osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa do koje je došlo radi neisplate tri zadnje plaće, za mjesec ožujak, travanj i svibanj 2025.

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 obavljeni 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. Moj ugovor radu prestaje danom dostave ovog izvanrednog otkaza.

S poštovanjem,
Ina Inić

Ne zaboravite:

- Radnik ima 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 moguć.
- Izvanredni otkaz radnika mora se dati u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj radnik temelji razlog za izvaređeni otkaz.
- Radnik ne mora obrazložiti razloge za izvanredni otkaz.
- Izvanredni otkaz daje se u pisanom obliku.
- Radni odnos radnika prestaje danom dostave izvanrednog otkaza poslodavcu.
- Poslodavac može odjaviti radnika tek od trenutka njegove dostave radniku.

7.3. Teret dokazivanja

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu¹³.

8. Zaključak

U praksi je vjerojatno najčešći razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu od strane radnika neisplata plaće od strane poslodavca. Na žalost, u praksi nije rijedak slučaj ni povreda prava privatnosti radnika, ili diskriminacija radnika, uključujući i razne oblike uznemiravanja. Izvanredni otkaz se daje u pisanom obliku, a radnik ga, za razliku od poslodavca, ne mora obrazložiti.

Međutim, izuzetno je važno da radnik vlastoručno potpiše odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu. Kako radni odnos radnika prestaje danom dostave izvanrednog otkaza poslodavcu, važno je da dostava izvanrednog otkaza poslodavcu bude obavljena na zakonit način.

Literatura:

- Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23);
- Zakon o parničnom postupku (Sl. list, br. 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90; Nar. nov., br. 35/91, 53/91, 91/92, 112/99, 88/01, 117/03, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 43/13, 89/14, 70/19, 80/22, 114/22 i 155/23);
- Prelević, B., stručni članak, „Redoviti otkaz od strane radnika“, RiPUP br. 6/2025, str. 139.

13 Čl. 135. st. 3. Zakona.