



UDK 347.7

Redoviti otkaz radnika

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.rh

Jedan od načina prestanka ugovora o radu jest i redoviti otkaz ugovora o radu od strane radnika. Zakonom o radu propisana su posebna pravila o duljini trajanja otkaznog roka kada radnik redovito otkazuje ugovor o radu. Autor u članku daje prikaz odredbi Zakona o radu kojima se uređuje mogućnost redovitog otkazivanja ugovora o radu od strane radnika, sa primjerom redovitog otkaza ugovora o radu od strane radnika i sudskom praksom.

1. Uvod

Zakonom o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon) je, između ostalog, određeno kako radnik i poslodavac mogu redovito i izvanredno otkazati ugovor o radu. Međutim, njihov pravni položaj prilikom otkazivanja ugovora o radu ipak nije isti, jer se na radnika prilikom otkazivanja ipak u pravilu primjenjuju blaže zakonske odredbe, odnosno radnik prilikom otkazivanja ugovora o radu u pravilu ima manje obveza nego poslodavac. Razlog tome jest što je radnik, unatoč formalne ravnopravnosti ugovornih strana u radnom odnosu koja proizlazi i iz načelne ravnopravnosti ugovornih strana u obvezno pravnom odnosu, zapravo u objektivno slabijoj stvarnoj poziciji u odnosu na poslodavca na tržištu rada.

Uvjetno rečeno blaže zakonske odredbe, koje se primjenjuju kod otkazivanja ugovora o radu od strane radnika pa i kod redovitog otkazivanja ugovora o radu s njegove strane, posljedica su i primjene načela „*in favorem laboratoris*”², kao jednog od temeljnih načela radnog prava. Unatoč nešto liberalnijem pristupu zakonodavca kada se radi o zakonskim pravilima koja uređuju redovito otkazivanje ugovora o radu od strane radnika, kao i utjecaju podredne primjene navedenog načela „*in favorem laboratoris*” u postupku koji se povodom radnih sporova vode pred sudovima, radnici, ali i poslodavci moraju dobro poznavati i pridržavati se odredbi Zakona kojima je uređena materija redovitog otkazivanja ugovora o radu od strane radnika. Ova zakonska pravila detaljnije analiziramo u nastavku članka.

2. Redoviti otkaz ugovora o radu od strane radnika

U praksi su moguće situacije kada radnik ima potrebu za raskidom dotadašnjeg radnog odnosa kod poslodavca, iz razloga koji ne predstavljaju posljedice neke osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu, radi koje bi radnik raskinuo radni odnos sa poslodavcem izvanrednim otkazom ugovora o radu. U tom slučaju radnik će raskinuti radni odnos sa poslodavcem redovitim otkazom ugovora o radu.

Radnik će u pravilu redovito otkazati poslodavcu ugovor o radu, jer je nezadovoljan poslom koji obavlja, uvjetima radnog mjesta, poslodavcem, ili iz razloga što ima mogućnosti za sklapanje ugovora o radu kod drugog poslodavca za obavljanje poslova pod povoljnijim uvjetima.

Najčešći razlozi za donošenje ovakve odluke radnika u praksi leže upravo u povoljnijim materijalnim uvjetima koje mu nudi drugi poslodavac. Ovi povoljniji uvjeti se u većini slučajeva ogledaju u većoj ponudenoj plaći u ugovoru o radu koji mu nudi drugi poslodavac, ali može se raditi i o drugim, povoljnijim uvjetima rada u konkretnom slučaju (blizina radnog mjesta, topli obrok, plaćeni prijevoz, veći broj dana godišnjeg odmora i sl.). Međutim, treba istaknuti kako radnik nije u redovitom otkazu dužan obrazložiti razloge za svoju odluku o redovitom otkazu ugovora o radu.

Zakonom je određeno kako poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu³. Obje ugovorne strane u radnom odnosu, poslodavac i radnik, ugovor o radu mogu otkazati redovitim i izvanrednim otkazom. Međutim, između redovitog otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca i radnika ipak postoji bitna razlika.

Naiمة, dok su Zakonom predviđena čvrsta pravila kojih se poslodavac mora držati prilikom redovitog otkazivanja radniku, kod redovitog otkazivanja ugovora o radu poslodavcu od strane radnika to nije slučaj. Da je tome tako proizlazi i iz odredbe čl. 115. st. 1. Zakona, kojom je određeno kako poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu radnika uz propisani, ili ugovoreni otkazni rok, ali pri tome mora imati opravdani razlog za redovito otkazivanje ugovora o radu. S druge strane, međutim, pravna pozicija radnika prilikom redovitog otkazivanja ugovora o radu poslodavcu je nešto lakša.

Radnik, naiمة, ne mora posebno obrazlagati razloge radi kojih redovito otkazuje ugovor o radu, odnosno ne treba prilikom otkazivanja navoditi opravdani razlog, niti bilo kakav razlog redovitog otkazivanja ugovora o radu.

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

2 Doslovni prijevod ovog načela bio bi „u korist radnika”, a radi se o temeljnom načelu radnog prava, prema kojem propise radnog prava treba tumačiti „u korist radnika” kada god je to moguće i kada to Zakon dopušta.

3 Čl. 114. Zakona.

**ističemo...**

To proizlazi iz zakonske odredbe kojom je određeno kako radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani, ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog⁴.

Razlog za ovakvo zakonsko uređenje u prvom redu leži u činjenici da je radnik u radnom odnosu kao podvrsti obveznog odnosa u objektivno slabijoj poziciji pa mu radno zakonodavstvo priznaje veću zaštitu.

2.1. Poseban slučaj redovitog otkaza sukladno Stečajnom zakonu

Sukladno odredbama Stečajnog zakona⁵ (u nastavku teksta: SZ), otvaranjem stečajnoga postupka ugovori o radu, ili službi sklopljeni s dužnikom kao poslodavcem ne prestaju.

**ističemo...**

Međutim, otvaranje stečajnoga postupka poseban je opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Nakon otvaranja stečajnoga postupka stečajni upravitelj u ime dužnika poslodavca i radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obzira na ugovoreno trajanje ugovora i bez obzira na zakonske, ili ugovorene odredbe o zaštiti radnika.

3. Oblik, dostava i povlačenje otkaza**3.1. Oblik otkaza****ističemo...**

Sukladno čl. 120. st. 1. Zakona, otkaz mora biti u pisanom obliku.

Ova zakonska odredba odnosi se na svaku vrstu otkaza, bez obzira daje li otkaz poslodavac, ili radnik. Navedena odredba čl. 120. st. 1. Zakona je prilično jasna i nedvosmislena i zapravo se radi o kogentnoj zakonskoj normi.

Ova obveza otkazivanja u pisanom obliku jasno obvezuje i radnika i poslodavca kada otkazuju ugovor o radu. Međutim, u sudskoj praksi su poznati izuzetni slučajevi kada su sudovi priznavali i usmeno izrečene otkaze ugovora o radu, s time da ove slučajeve treba promatrati izdvojeno, kao rijetke izuzetke od čvrstog zakonskog pravila, koji su posljedica posebnih okolnosti i činjenica konkretnih slučajeva u sudskoj praksi.

Primjera radi, u nastavku dajemo jedan primjer iz sudske prakse, koja predstavlja takav, rijetki izuzetak od striktnog zakonskog pravila.

Iz sudske prakse—Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revr-883/2007-2 od 22. travnja 2008.:

„...Predmetnom tužbom tužitelj (radnik) je zatražio da se utvrdi nedopuštenim otkaz ugovora o radu, koji je tuženik (poslodavac) dao tužitelju odlukom od 21. ožujka 2006., time da ga tuženi vrati na rad i plati mu iznos plaće od nezakonitog prestanka radnog odnosa. Tuženik u reviziji ističe, a što je isticao i tijekom provedenog postupka, da je tužitelj dao usmeni otkaz ugovora o radu i u svezi s time, s danom 21. ožujka 2006. prestao dolaziti na rad, te da je u stvari radni odnos tužitelja kod tuženika prestao otkazom tužitelja, na temelju kojeg otkaza je i tuženik donio pobijanu odluku o prestanku radnog odnosa tužitelja kod tuženika. Prvostupanjski i drugostupanjski sud udovoljili su, međutim, tužbenom zahtjevu, polazeći od utvrđenja i zaključka da tužitelj nije dao pisani otkaz ugovora o radu tuženiku, a da usmeni otkaz ugovora o radu nije valjan (čl. 111. st. 1. Zakona o radu—Nar. nov., br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01., 82/01. i 114/03.)⁶, neovisno o tome da li se radi o redovitom, ili izvanrednom otkazu ugovora o radu pa iz tih razloga smatraju da je nezakonita i odluka tuženika o prestanku ugovora o radu tužitelju koja se temelji na usmenom otkazu od strane radnika, tj. tužitelja.

Ovaj revizijski sud ne može prihvatiti izraženo pravno shvaćanje prvostupanjskog i drugostupanjskog suda već, naprotiv, polazi od stajališta da radnik može i usmeno otkazati ugovor o radu poslodavcu, odnosno da i takav usmeni otkaz ugovora o radu, ima što se tiče oblika značenje valjanog otkaza na temelju kojeg prestaje ugovor o radu sklopljen između radnika i poslodavca. Slijedom izloženog, ako je zaista tužitelj dao usmeni otkaz ugovora o radu kako to tvrdi tuženi, njegov radni odnos kod tuženika prestao je na temelju otkaza tužitelja, pa odluka o prestanku ugovora o radu koju je donio tuženi 21. ožujka 2006. nema značenje otkaza ugovora o radu već se njome samo utvrđuje prestanak radnog odnosa tužitelja na temelju njegova usmenog otkaza, kako je to i navedeno u sadržaju te odluke...“

Iz predmetne sudske odluke je vidljivo da se radi o slučaju kada je radnik poslodavcu usmeno otkazao ugovor o radu i prestao dolaziti na posao, pri čemu nije jasno radi li se o redovitom, ili izvanrednom otkazu radnika. Budući da nije imao pisani otkaz radnika, poslodavac je nakon toga radniku dao izvanredni otkaz ugovora o radu radi neopravdanog nedolaska na posao. Radnik je tužio poslodavca da mu je dao nezakoniti izvanredni otkaz ugovora o radu, budući je radnik sam, prethodno dao poslodavcu usmeni otkaz.

Dok su niži sudovi u ovom radnom sporu zauzeli stav da usmeni otkaz ugovora o radu od strane radnika nije valjan, Vrhovni sud RH je zauzeo stav da je usmeni otkaz ugovora o radu od strane radnika zakonit. Ovakva odluka Vrhovnog suda RH, jasno, otvara cijeli niz pitanja, posebno obzirom na kogentnost odredbe čl. 120. st. 1. Zakona o obveznosti pisanog oblika otkaza, iz čega proizlazi da bi usmeni oblik otkaza bio ništetan. Mišljenja smo da je odluka Vrhovnog suda RH bila na određeni način, s jedne strane bila zasnovana na temeljnom, već spomenutom pravnom načelu radnog prava „in favorem laboratoris“, a s druge strane, na pravnom shvaćanju Građanskog odjela Vrhovnog suda RH od 15. listopada 2007. godine, kojeg navodimo u nastavku.

Pravno shvaćanje Građanskog odjela VSRH zauzeto na VII. Sjednici od 15. listopada 2007.:

⁴ Čl. 115. st. 4. Zakona.

⁵ Nar. nov., br. 71/15, 104/17, 56/22 i 27/24.

⁶ Odredba iz sudske prakse istovjetna je s odredbom čl. 120. st. 1. Zakona.



„...Usmeni otkaz ugovora o radu je odluka i protiv nje je dopuštena sudska zaštita pod uvjetima i rokovima propisanim odredbom čl. 126. (133.) Zakona o radu⁷...“

U tom smislu, mišljenja smo kako je i Vrhovni sud RH u spomenutoj odluci br. Revr-883/2007-2 od 22. travnja 2008. godine, zauzeo stav da je usmeni otkaz ugovora o radu u konkretnom slučaju zakonit iz razloga kako bi bila omogućena sudska zaštita radnika protiv kasnijeg izvanrednog otkaza ugovora o radu od strane poslodavca. U svakom slučaju, preporučamo radnicima koji otkazuju ugovor o radu, bilo redovitim, bilo izvanrednim otkazom ugovora o radu, da u svakom slučaju poštuju odredbu čl. 120. st. 1. Zakona, o obveznom pisanom obliku otkaza ugovora o radu, bez obzira na to o kakvom se otkazu radi.

3.2. Dostava otkaza



ističemo...

Radnik koji otkazuje ugovor o radu redovitim otkazom, mora otkaz dostaviti poslodavcu.

Tako proizlazi i iz odredbe čl. 120. st. 3. Zakona kojom je određeno da se otkaz mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Trenutak dostave otkaza važan je, jer od dana dostave otkaza ugovora o radu, počinje teći otkazni rok, kako je to određeno u čl. 122. st. 1. Zakona.



ističemo...

Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. Zakona te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku može se urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili pravilnikom o radu⁸.

U slučaju da dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. Zakona nije uređena na opisani način, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen pamični postupak (Zakon o pamičnom postupku⁹).



ističemo...

Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena na način iz navedene odredbe čl. 132. st. 1. Zakona, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Radi pojednostavljenja postupka dostave otkaza ugovora o radu, odnosno dokazivanja dostave, preporučamo da radnici dostavljaju redovite, ili izvanredne otkaze kojim otkazuju ugovor o radu na jedan od sljedeća dva načina:

- dostavom otkaza ugovora o radu neposredno u urudžbeni zapisnik, tajništvo poslodavca, pravnu i kadrovsku službu, pismenicu, ili neku drugu službu poslodavca koja prima pismene pošiljke, uz potvrdu ovlaštene osobe poslodavca na primjerku otkaza koji ostaje radniku da je otkaz predan, s naznakom datuma i potpisom ovlaštene osobe;
- poštom preporučeno s povratnicom na adresu sjedišta poslodavca.

3.3. Povlačenje otkaza ugovora o radu

U praksi se često postavlja pitanje može li radnik koji je redovito, ili izvanredno otkazao ugovor o radu poslodavcu, svoju odluku o otkazu povući? Radnik svakako može poslodavcu dostaviti molbu kojim povlači prije podneseni redoviti otkaz ugovora o radu, ali poslodavac nije obvezan takvu molbu radnika prihvatiti. Sukladno zakonskim odredbama, poslodavac mora prihvatiti redoviti otkaz ugovora o radu od strane radnika koji mu je dostavljen na zakonit način, ali nije obvezan uzeti u obzir njegovo naknadno povlačenje.

Eventualno bi mogućnost povlačenja odluke o otkazu ugovora o radu od strane radnika postojala u slučaju da radnik u posebnom postupku pred sudom dokaže da je u trenutku davanja odluke o otkazu bio smanjeno ubrojav, ili neubrojav, ali je u praksi takva mogućnost teško vjerojatna. Mišljenja smo da bi povlačenje otkaza ugovora o radu od strane radnika bilo jedino valjano i da bi ga poslodavac morao uzeti u obzir, u slučaju da je radnik dao otkaz pod prisilom, ili zbog prijevare, jer bi takav otkaz bio ništetan sukladno odredbama Zakona o obveznim odnosima¹⁰. Teret dokazivanja u takvom slučaju leži na radniku.

4. Otkazni rok

Kako to proizlazi iz odredbe čl. 15. st. 1. t. 7. Zakona, otkazni rok se određuje u ugovoru o radu. Ovom zakonskom odredbom je određeno kako ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz čl. 14. st. 3. Zakona, mora sadržavati sve bitne uglavke, uključujući i uglavak o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova.



ističemo...

Nadalje, u čl. 15. st. 2. Zakona, određeno je, između ostalog, kako se umjesto ove odredbe (uglavka, klauzule) u ugovoru o radu o otkaznom roku, u ugovoru o radu, odnosno u potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, može uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor, ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

Sukladno gore navedenom pravilu iz čl. 115. st. 4. Zakona¹¹, radnik je prilikom redovitog otkazivanja dužan samo poštivati propisani, ili ugovoreni otkazni rok. Načelno, otkazni rokovi određeni u čl. 122. st. 1. Zakona vrijede i za poslodavca i za radnika, osim ako je kolektiv-

7 Navedena odredba iz sudske prakse numerirana prema odredbama starih Zakona o radu, istovjetna je sa sadašnjom odredbom čl. 133. Zakona.

8 Čl. 132. st. 1. Zakona.

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 Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11-Zakon o rokovima ispunjenja novčanih obveza, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22 i 155/23.

11 Vidjeti pod 2.

nim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu predviđen povoljniji otkazni rok za radnika. Međutim, kako ćemo vidjeti u nastavku, osim ovog zakonskog pravila u istom članku Zakona predviđena su i druga, posebna zakonska pravila koja na povoljniji način uređuju otkazne rokove za radnika.

Moramo voditi računa o tome kako je otkazni rok u slučaju kada radnik redovito otkazuje ugovor o radu Zakonom određen povoljnije nego za slučaj kada ugovor o radu redovito otkazuje poslodavac.



ističemo...

Tako je Zakonom određeno kako u slučaju da radnik redovito otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog¹².

Mišljenja smo kako se radnik koji želi da se na njega primijeni navedena zakonska odredba, u otkazu ugovora o radu mora pozvati na osobito važan razlog (navodeći i koji je to razlog).

Dužinu odnosno trajanje otkaznog roka kod redovitog otkazivanja ugovora o radu od strane radnika određuje Zakon, s time da se kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu za radnika može odrediti i kraći otkazni rok. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu¹³.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, očinskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.



ističemo...

Sukladno čl. 121. st. 3. Zakona, otkazni rok ne teče ni za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

5. Pravo na otpremninu i naknadu za neiskorišteni godišnji odmor

Radnik koji redovito otkazuje ugovor o radu nema pravo na otpremninu iz čl. 126. Zakona, što je i razumljivo, jer nije ispunjen temeljni zakonski preduvjet za isplatu otpremnine da otkaz ugovora o radu daje poslodavac.



ističemo...

S druge strane, radnik koji redovito otkazuje ugovor o radu poslodavcu, ima pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

Naime, kako to proizlazi iz čl. 82. Zakona, u slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora. Pri tome Zakon ne uvjetuje isplatu ove naknade načinom prestanka radnog odnosa pa radnik na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ima i u slučaju da sam redovito otkazuje ugovor o radu.

Primjer – Redoviti otkaz radnika

Ivo Ivić
Nova ulica 22
Split

ABEBE d.o.o.
Velika ulica 77c
Zadar

Split, 20. svibanj 2025.

Predmet: obavijest o redovitom otkazu ugovora o radu

Poštovani,

ovim putem Vas obavještavam da s danom 30. svibnjem 2025., kao zadnjim danom radnog odnosa, otkazujem ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji smo sklopili dana 10. svibnja 2024. za poslove vozača. Molim Vas da mi u međuvremenu omogućite korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora za 2025., ili u suprotnom utvrdite obračun naknade za neiskorišteni godišnji odmor za 2025.

S poštovanjem,
Ivo Ivić

Redoviti otkaz radnika ne mora sadržavati sve elemente navedene u primjeru. Bitno je da iz redovitog otkaza ugovora o radu od strane radnika bude vidljivo tko ga podnosi, naziv poslodavca, kao i da bude vlastoručno potpisan od strane radnika.

6. Zaključak

Zakonske odredbe o redovitom otkazu ugovora o radu od strane radnika zaštitnog su karaktera za radnika kao objektivno „slabije“ strane u radnom odnosu. Za razliku od zakonske obveze poslodavca, radnik, s druge strane, sukladno izričitoj zakonskoj odredbi, uopće ne mora navesti razlog radi kojeg redovito otkazuje ugovor o radu. Važno je istaknuti kako redoviti otkaz radnika mora biti u pisanom obliku, potpisan od strane radnika i dostavljen poslodavcu.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23);
- 2) Stečajni zakon (Nar. nov., br. 71/15 i 104/17, 56/22 i 27/24);
- 3) 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);
- 4) Zakon o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22 i 155/23).

¹² Čl. 122. st. 7. Zakona.

¹³ Čl. 121. st. 1. Zakona.

