



UDK 347.7

Redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika u praksi

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.rh

Poslodavci se kod skrivljenog ponašanja radnika koje dovodi do kršenja njihovih obveza iz radnog odnosa, često susreću sa problemom primjene odgovarajućeg oblika otkaza radniku odnosno redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ili izvanrednog otkaza, jer su razlozi za donošenje odluke o ovim oblicima otkaza slični. Kroz primjere redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, pisanog upozorenja radniku i pisane obrane radnika, primjere iz sudske prakse i analizu zakonskih odredbi, autor u stručnom članku daje odgovor na pitanje razlikovanja ovih oblika otkaza.

1. Uvod

Redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika jedan je od posebnih oblika redovitog otkaza ugovora o radu koji su uređeni u čl. 115. Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon). Ovaj oblik redovitog otkaza primjenjuje se kod više uzastopnih povreda obveza iz radnog odnosa od strane radnika, koje poslodavac ne kvalificira kao osobito teške povrede radi kojih se može donijeti odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu. U praksi se poslodavci često prilikom povreda obveza iz ugovora o radu počinjenih od strane radnika susreću s pitanjem trebaju li u konkretnom slučaju donijeti odluku o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, ili izvanrednom otkazu.

Zakonske odredbe ne daju izravan odgovor na ovo pitanje pa su u praksi su za razlikovanje ova dvije vrste otkaza izuzetno važni primjeri iz sudske prakse, koje, međutim, treba vrlo pažljivo razmatrati, vodeći pri tome računa o konkretnim okolnostima i ukupnosti činjeničnog stanja svakog pojedinog slučaja. Poslodavci se pri donošenju odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika moraju pridržavati posebnih pravila određenih Zakonom. Donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika pretpostavlja poseban postupak donošenja odluke o otkazu, posebna pravila o računanju otkaznih rokova, kao i posebne pravne posljedice ovog oblika redovitog otkaza u vezi prava radnika na otpremnini, prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti i dr.

2. Redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika



ističemo...

Redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika jedan je od oblika redovitog otkaza ugovora o radu, kojeg poslodavac daje radniku u slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa od strane radnika².

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radnika ovim oblikom redovitog otkaza uz propisani, ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog. Pri tome je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika na poslodavcu.

Postojanje razloga za otkaz poslodavac mora navesti i obrazložiti u odluci o otkazu. Ovaj oblik redovitog otkaza ugovora o radu može se koristiti kod svih oblika sklopljenja ugovora o radu sa radnikom pa i u slučaju ako je s radnikom sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme. Treba istaknuti kako, za razliku od Zakonom propisanog slučaja kod redovitog poslovno uvjetovanog otkaza, pri donošenju odluke o redovitom otkazu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika poslodavac nije obavezan uzeti u obzir trajanje radnog odnosa, starosti radnika niti bilo koje druge osobne okolnosti radnika.

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

² Čl. 115. st. 1. t. 3. Zakona.



U praksi, donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika pretpostavlja ispunjenje određenih uvjeta. Ovi uvjeti su se ustalili kroz sudsku praksu te ih donosimo u nastavku.

2.1. Uvjeti za donošenje odluke o otkazu

Iz sudske prakse proizlazi kako je za donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika potrebno da kumulativno (istovremeno) budu ispunjeni sljedeći uvjeti:

- mora se raditi o kršenju obveza koje proizlaze iz radnog odnosa;
- u pravilu se ne radi o osobito teškim povredama obveze iz radnog odnosa, jer su u tom slučaju ispunjeni uvjeti za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu;
- obveze iz radnog odnosa krši isključivo radnik, a ne neka druga osoba;
- radnik mora biti kriv za kršenje obveze iz ugovora o radu, odnosno mora ove obveze kršiti s namjerom, ili iz nepažnje.

U nastavku dajemo kratko pojašnjenje svakog od gore navedenih uvjeta.

2.1.1. Kršenje obveza iz radnog odnosa

Za donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika potrebno je ispuniti uvjet da radnik krši obveze koje proizlaze iz radnog odnosa, odnosno koje proizlaze iz:

- ugovora o radu;
- pravilnika o radu;
- kolektivnog ugovora;
- sporazuma između radničkog vijeća i poslodavca;
- samog Zakona;
- ili drugih akata i sporazuma koji uređuju radni odnos između poslodavca i radnika donesenih temeljem navedenih izvora prava.

Znači, u slučaju da poslodavac i radnik imaju osim ugovora o radu sklopljen i neki drugi ugovor, npr. ugovor o djelu, ugovora o zajmu i sl., kršenje obveza samo iz navedenih ugovora od strane radnika isključuje mogućnost donošenja odluke o ovom obliku redovitog otkaza ugovora o radu.

Iz sudske prakse—Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr-243/03 od 23. ožujka 2004.:

„... Prodaja dionica, ako je izvršena bez prethodne ponude tuženiku (poslodavcu) koji je imao pravo prvokupa, ne može se smatrati kršenjem obveza iz radnog odnosa, jer se ne radi o kršenju obveza radnika preuzetih ugovorom o radu, a niti je to postupanje suprotno temeljnim obvezama iz radnog odnosa...”

Kao i u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, u Zakonu se ne nabrajaju taksativno obveze iz radnog odnosa čije kršenje, uz ispunjenje drugih navedenih pretpostavki, može dovesti do donošenja odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika. U stvari, iz zakonskih odredbi proizlazi kako ovaj oblik redovitog otkaza može biti posljedica bilo kakvih uzastopnih kršenja obveza iz radnog odnosa koje ispunjavaju uvjete za njegovo donošenje. Treba istaknuti kako postoji mogućnost da poslodavac sam svojim internim aktima odredi povrede obveza iz ugovora o radu, s time da mora sa sadržajem takvih akata biti upoznat prije sklapanja ugovora o radu.

Iz sudske prakse—Odluka VSRH, br. Revr-25/13-2 od 2. lipnja 2013.:

„... U postupku pred sudovima nižeg stupnja utvrđeno je da je tužitelju (radniku) redovno otkazan ugovor o radu citiran u izreci presude suda prvog stupnja... stoga što je tužitelj kršio obveze iz radnog odnosa... Nadalje utvrđeno je da je ... utvrđen manjak novca u blagajni djelatnice... te je tužitelj kao radnik na osiguranju pozvan kao svjedok i osoba od povjerenja poslodavca. Na zahtjev djelatnice... da o utvrđenom manjku u blagajni obavijesti voditelja filijale... tužitelj se na to oglušio i izjavio da će sve biti riješeno drugi dan, čime je postupio protivno svojoj obvezi da o događaju izvijesti nadređene osobe.

Člankom 57. Pravilnika o radu tuženika propisuju se teže povrede radne obveze zbog kojih tuženik kao poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu redovitim otkazom ugovora zbog skrivljenog ponašanja radnika među kojim povredama je opisano i propisano neodgovorno obavljanje radnih zadataka pod čime se podrazumijeva svako obavljanje radnih zadataka protivno radnim obvezama. Iz odredbi općeg akta tuženika, Pravilnika o smanjenju manjka u prodajnim jedinicama iz točke VII. citiranog Pravilnika slijedi da je djelatnik osiguranja, a to je bio kod tuženika i tužitelj dužan prijaviti sve nepravilnosti u poslovanju koje je uočio tijekom kontrole i redovnog rada u svojoj smijeni Voditelju prodajne jedinice. Prema tome kako je tužitelj kao radnik osiguranja bio pozvan da bude nazočan utvrđivanju stanja blagajne radnice tuženika i da je pri tome utvrđeno da postoji manjak u blagajni, a obveza je tuženika svaku nepravilnost u poslovanju, pri čemu manjak u blagajni svakako jest takva nepravilnost prijaviti voditelju prodajne jedinice, što tužitelj nije učinio pravilno su sudovi nižeg stupnja utvrdili da je tuženik svojim nepostupanjem počinio težu povredu radne obveze iz čl. 57. Pravilnika o radu tuženika jer je postupio protivno obvezama iz rada protivno točki VII. Pravilnika o smanjenju manjka na prodajnim mjestima...”

2.1.2. Težina povrede obveze iz ugovora o radu



ističemo...

Sudska praksa pokazuje kako se za ispunjenje uvjeta za donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika traži i ustrajnost, odnosno upornost u kršenju obveza iz radnog odnosa.

U svakom slučaju, poslodavci bi trebali voditi računa da konkretna povreda obveze iz radnog odnosa nema karakter osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu, jer se u slučaju takvih proveda u pravilu, ali ne uvijek, donosi odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu. Međutim, kako u određenim slučajevima, o čemu više navodimo u nastavku³, neće biti moguće donijeti odluku o izvanrednom otkazu, poslodavac i u slučaju osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu može donijeti odluku o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radniku.

³ Vidjeti pod 2.2.



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

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

2.1.3. Kršenje obveza iz radnog odnosa od strane radnika

U praksi prekršiti obveze iz radnog odnosa mogu poslodavac i radnik. Obzirom da se radi o otkazu ugovora o radu kojeg donosi poslodavac, jasno je kako je preduvjet za donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, kršenje obveza iz radnog odnosa od strane radnika, a ne neke druge osobe. Tako se neće raditi o kršenju obveza iz ugovora o radu, ako se neka druga osoba, npr. član radnikove obitelji, neprimjereno ponaša prema poslodavcu poduzimanjem djelatnosti koja predstavlja konkurenciju poslodavcu i dr.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Rev-1339/00-2:

„... Radnik nije kršio obveze iz sklopljenog ugovora o radu time što se njegova supruga bavila trgovačkom djelatnošću i što je tu djelatnost proširivala...“.

Kako smo naveli, Zakonom nije taksativno navedeno što se smatra kršenjem obveze iz radnog odnosa. Radi toga, ispunjenje ovog uvjeta treba ocjenjivati ovisno o okolnostima pojedinog slučaja. Kako to proizlazi iz ukupnosti zakonskih odredbi koje uređuju redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, a i iz sudske prakse, da bi se ispunio preduvjet kršenja obveza iz radnog odnosa za donošenje ovog oblika redovitog otkaza, potrebno je da postoji kontinuitet, ustrajnost u kršenju obveza iz radnog odnosa.

2.1.4. Krivnja radnika za kršenje obveza iz radnog odnosa



ističemo...

Jedan od preduvjeta potrebnih za donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika jest i subjektivni element krivnje radnika.

Potrebno je da radnik obveze iz radnog odnosa krši namjerno, ili iz nepažnje. Bez krivnje radnika, odnosno namjere da se prekrši obveza iz radnog odnosa nema ni ispunjenja uvjeta za donošenje odluke o ovom obliku redovitog otkaza ugovora o radu.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-243/05 od 4. listopada 2005.:

„... Elementi skrivljenog ponašanja te razlozi za otkaz nalaze se činjenici da radnica nije zadovoljila na ukupno devet provjera sposobnosti za obavljanje poslova prodavačice-blagajnice jer nije skenirala svu robu kupca u zadovoljavajućem vremenu. Nakon svake od tih provjera poslodavac je pisanim putem upozoravao radnicu dajući joj mogućnost da popravi negativni rezultat...“.

2.2. Različit stupanj povrede obveze iz radnog odnosa u odnosu na izvanredni otkaz

Poslodavci bi u svakom slučaju trebali voditi računa da konkretna povreda obveze iz radnog odnosa koju je počinio radnik, **nema karakter osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu**, jer se u slučaju takvih proveda u pravilu donosi odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu. Međutim, kako u određenim slučajevima neće biti moguće donijeti odluku o izvanrednom otkazu (npr. propušten je prekluzivni rok od petnaest dana od dana nastanka razloga za izvanredni otkaz), poslodavac i u slučaju osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu može donijeti odluku o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radniku. Razlozi za donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, često su, barem na prvi pogled, istovjetni, ili se preklapaju sa razlozima za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu iz čl. 116. Zakona.

Ipak, između ova dva oblika otkaza koja poslodavac daje radniku postoje razlike.



ističemo...

Redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika je otkaz koji se izriče radniku u slučaju, u pravilu ponovljenog, kršenja obveza iz radnog odnosa.

Pri tome se zapravo u pravilu radi o ponavljanju povreda obveza iz radnog odnosa, koje nisu osobito teške, jer su takve povrede obveze iz radnog odnosa razlog za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

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

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

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

U praksi je vrlo teško poistovjetiti određene razloge za otkaz samo s jednom od navedenih vrsta otkaza. Tako će se u svakodnevnoj praksi, pri čemu mislimo i na poslovnu i na sudsku praksu, npr. alkoholiziranost, nedolazak na posao, napuštanje radnog mjesta i sl., ovisno o okolnostima konkretnog slučaja i svim relevantnim činjenicama, u jednom slučaju smatrati opravdanim razlogom za redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, a u drugom slučaju opravdanim razlogom za izvanredni otkaz. Iz navedenog proizlazi

kako poslodavci pri donošenju odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, ili izvanrednom otkazu ugovora o radu, moraju postupati pažljivo, vodeći računa o činjeničnom stanju za pojedini konkretni slučaj.

Treba istaknuti kako se u slučaju donošenja pravomoćne sudske odluke o nezakonitosti jedne vrste otkaza (redovitog uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika), ne može iz istog otkaznog razloga donijeti odluka o otkazu druge vrste (izvanrednog otkaza). Takav stav je zauzela i sudska praksa.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr 358/2004 od 20. prosinca 2006. :

„... Pravomoćna presuda kojom sud utvrđuje nedopuštenost otkaza ugovora o radu bilo iz razloga formalno pravne prirode, bilo zbog nepostojanja opravdanog razloga za otkaz, ima za posljedicu nemogućnost ponovnog otkazivanja ugovora o radu (redovitog, ili izvanrednog) zbog istog otkaznog razloga, jer je takvom sudskom odlukom pitanje dopuštenosti otkazivanja zbog tog razloga pravomoćno riješeno...“.

U svakom slučaju, da bi se u potpunosti ispunili svi preduvjeti za zakonito donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, potrebno je i da od strane poslodavca bude proveden Zakonom propisani postupak za donošenje odluke o ovom obliku redovitog otkaza.

3. Postupak donošenja odluke o otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika

Postupak donošenja odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika određen je u čl. 119. Zakona. Ovaj postupak obuhvaća davanje pisanog upozorenja radniku na dužnost izvršavanja obveza iz radnog odnosa i omogućavanje radniku prava na obranu.

3.1. Pisano upozorenje radniku



ističemo...

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na dužnost izvršavanja obveza iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede obveza iz radnog odnosa, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini⁴.

Pisanim upozorenjem na dužnost izvršavanja obveza iz radnog odnosa poslodavac upozorava radnika na njegovo ponašanje suprotno preuzetim obvezama iz ugovora o radu i drugih izvora prava i obveza iz radnog odnosa te mu ukazuje na negativne posljedice takvog njegovog ponašanja, odnosno na mogućnost otkaza ugovora o radu.

Primjer – Upozorenje na dužnost ispunjavanja obveza iz radnog odnosa

Temeljem čl. 119. st. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 152/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon), ABEBE d.d. za ugostiteljstvo, Zagreb, Preradovićeva 321c, OIB:11137378888, koje zastupa Predsjednik uprave Nikola Nikolić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 23. listopada 2024. daje sljedeće

UPOZORENJE NA IZVRŠAVANJE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

- 1) Radnik Andrija Andrijić iz Samobora, Zagrebačka 111d (u nastavku teksta: Radnik) zaposlen na radnom mjestu čuvara

UPOZORAVA SE

- da je dana 22. listopada 2024. počinio povredu obveze iz radnog odnosa neovlaštenim odlaskom s radnog mjesta prije kraja radnog vremena.
- 2) Radnik je dužan uredno ispunjavati obveze iz radnog odnosa.
 - 3) U slučaju nastavka postupanja protivno ugovorenom načinu izvršavanja obveza iz radnog odnosa Radniku prijeto mogućnost otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja sukladno čl. 115. st. 1. t. 3. Zakona.

Obrazloženje

Dana 22. listopada 2024. godine Radnik je dvadeset pet minuta prije kraja radnog vremena samovoljno napustio radno mjesto i prestao s obavljanjem poslova čuvara iz ugovora o radu. O ovakvom postupku Radnika Poslodavca su obavijestili radnici Matija Matijek i Hrvoje Hrvojić o čemu su dali posebne pisane izjave.

Ovakvim ponašanjem Radnik je počinio povredu obveze iz radnog odnosa. Slijedom navedenog, sukladno čl. 119. Zakona o radu, Radniku se upućuje pisano upozorenje na dužnost ispunjavanja obveza iz radnog odnosa. U slučaju nastavka postupanja Radnika protivno obvezama iz Ugovora o radu i Zakona, postoji mogućnost da Poslodavac donese odluku o otkazu ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja Radnika.

Predsjednik uprave
Nikola Nikolić

Dostaviti:

- 1) Radniku Andrija Andrijić iz Samobora, Zagrebačka 111d, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom. (potpis radnika i datum primitka)
- 2) Pravna i kadrovska služba – ovdje.

3.1.1. Potreban broj pisanih upozorenja radniku prije otkazivanja

Zakonom nije određen broj pisanih upozorenja na obveze iz radnog odnosa koje poslodavac mora dostaviti radniku prije donošenja odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika. Ipak, budući da iz zakonskih odredbi proizlazi da se radi o ponavljanju kršenja obveza iz radnog odnosa, za pretpostaviti je kako bi ovih upozorenja trebalo biti više.

4 Čl. 119. st. 1. Zakona.

**ističemo...**

Osim toga, mišljenja smo kako bi navedena upozorenja trebala biti dostavljena radniku u relativno kraćem razdoblju.

Nadalje, mišljenja smo kako bi razdoblje od npr. godinu dana između dva pisana upozorenja radniku moglo biti u eventualnom sudskom postupku o zakonitosti otkaza biti smatrano predugačkim i da je za poslodavca sigurnije ako je razmak između pisanih upozorenja te pisanih upozorenja i donošenja odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika kraći⁵.

Iz sudske prakse—Odluka VSRH, br. Revr-1922/09 od 10. ožujka 2010.:

„... Kad je utvrđeno da je radnik više puta zatečen u nedopuštenom prijevremenom napuštanju radnog mjesta, a na što ga je upozoravao poslodavac, kao i na moguće negativne posljedice takvog ponašanja, riječ je o kršenju obveze iz radnog odnosa koja je dokazana i koja opravdava otkaz ugovora o radu...“.

Međutim, u određenim slučajevima od poslodavca nije opravdano očekivati da pisano upozori radnika na obvezu iz radnog odnosa. Koji su to slučajevi nije taksativno navedeno u Zakonu pa se možemo oslanjati samo na sudsku praksu. Sudska praksa stoji na stanovištu kao poslodavac može izuzetno zanemariti ovu obvezu u slučaju da je skrivljeno ponašanje radnika takvo da nije opravdano očekivati od poslodavca da pisano upozori radnika, odnosno da mu omogući iznošenje obrane.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-941/12-2, od 30. listopada 2012.:

„... Tužitelj (radnik) je 14. ožujka 2003., 19. ožujka 2003. i 21. ožujka 2003. neopravdano izbivao s posla određeno vrijeme, a za koje vrijeme je neovlašteno otišao na sajam... odnosno Trgovački centar... koristeći neovlašteno službeno vozilo i prije završetka radnog vremena napustio radno mjesto te je u istom razdoblju službeno vozilo koristio za odlazak u ugostiteljski objekt za vrijeme te izvan radnog vremena te je neovlašteno 20. ožujka 2003. i 21. ožujka 2003. koristio službeno vozilo za odlazak na posao... U okolnostima konkretnog slučaja, a kako su povrede obveze iz radnog odnosa zbog kojih je tužitelju otkazan ugovor o radu vršene više puta i u kontinuitetu unutar promatranog razdoblja jednog tjedna, ostvarene su pretpostavke iz odredbe čl. 110. Zakona⁶, u smislu da u okolnostima konkretnog slučaja nije bilo opravdano očekivati od tuženika kao poslodavca da prethodno upozori tužitelja na takve povrede i negativne posljedice za slučaj njihova ponavljanja, odnosno nije bilo opravdano očekivati od tuženika kao poslodavca da tužitelju prije otkazivanja omogući iznošenje obrane.

Naime, u ovom slučaju u pitanju je bilo istovremeno toliko kršenja obveze iz radnog odnosa, a koja su se sva ponavljala više puta unutar tjedan dana, pa je bilo izvjesno da takvim svojim postupanjem tužitelj jasno iskazuje namjeru i ubuduće takvog ponašanja prema tuženiku, a koje ponašanje ima značaj kršenja obveze iz radnog odnosa, što je pak razlog za otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika. Stoga su u ovom slučaju ostvarene pretpostavke iz odredbe čl. 110. ZR-a, a koje dopuštaju otkazivanje

ugovora o radu bez prethodnog upozorenja radnika, odnosno bez prethodnog mu omogućavanja iznošenja obrane“.

3.1.2. Sadržaj pisanog upozorenja radniku

Za valjanost pisanog upozorenja radniku o dužnosti poštivanja obveza iz radnog odnosa nije nužno da je označena kao „upozorenje na izvršavanje obveza iz radnog odnosa“. Ovo upozorenje može biti nazvano i drugačije, ali iz njegovog sadržaja u svakom slučaju mora proizlaziti da se radi o upozorenju iz čl. 119. st. 1. Zakona. Upozorenje mora biti jasno, precizno, izričito i mora sadržavati opis ponašanja radnika koje predstavlja kršenje obveza iz radnog odnosa i jasno upozorenje da će u slučaju nastavka takvog postupanja radnika, odnosno kršenja obveza iz radnog odnosa, radniku biti otkazan ugovor o radu.

Pisano upozorenje radniku mora sadržavati precizno upozorenje i kako bi se izbjegla eventualna buduća sporenja oko njegovog sadržaja.

**ističemo...**

Upozorenje mora biti dano u istom obliku u kojem se daje i otkaz ugovora o radu, znači u pisanom obliku, kako je to na kraju predviđeno i u čl. 119. st. 1. Zakona.

To proizlazi iz Preporuke br. 166 Međunarodne organizacije rada (MOR), kojom se utvrđuje obvezni pisani oblik upozorenja kao uvjet za prestanak radnog odnosa iz razloga vezanih za ponašanje radnika i njegov rad.

Davanjem pisanog upozorenja poslodavcu je u postupku lakše dokazati da je dao upozorenje radniku, kao i njegov sadržaj. Upozorenje se mora dostaviti radniku na pouzdani način, o čemu više navodimo u nastavku članka⁷. Kako proizlazi iz sudske prakse, pisano upozorenje se može dati pojedinom radniku, ali i kao skupno pisano upozorenje većem broju radnika koji su obično počinili istu povredu obveze iz ugovora o radu.

**ističemo...**

U slučaju da radnik bez opravdanog razloga odbije primitak pisanog upozorenja, a pri tome zna na što se upozorenje odnosi, može se smatrati da takvo upozorenje proizvodi pravne učinke, o čemu je odgovarajući stav zauzela i sudska praksa⁸.

3.1.3. Rok za izricanje pisanog upozorenja radniku

Izricanje pisanog upozorenja radniku Zakonom nije vezano uz neki rok koji mora proteći od učinjene povrede obveze iz radnog odnosa. Ipak, preporučljivo je da se pisano upozorenje na kršenje obveze iz radnog odnosa radniku dostavi što je prije moguće, u što kraćem roku od učinjene povrede, jer se u suprotnom može steći pogrešan dojam da poslodavac tolerira ponašanje radnika. Radniku se mora ostaviti određeni rok za ispravljanje svojeg ponašanja koje predstavlja kršenje obveza iz radnog odnosa.

⁵ Vidjeti pod 3.1.3.

⁶ Sada čl. 119. Zakona.

⁷ Vidjeti pod 6.2.

⁸ Odluka Vrhovnog suda RH, br. Revr-63/05-2 od 21. ožujka 2006., <http://sudska-praksa.vsrh.hr>



Takav stav je zauzela i sudska praksa, u odluci o nezakonitosti otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, u slučaju kada je isti dan dano upozorenje i izrečena odluka o otkazu⁹. Mišljenja smo kako pisano upozorenje radniku na obveze iz radnog odnosa ne vrijedi neograničeno.

**ističemo...**

Nakon proteka određenog vremenskog razdoblja u kojem je radnik ispravio svoje ponašanje, eventualno novo kršenje obveze iz ugovora o radu, makar se radilo o istoj činjeničnoj osnovi, ne bi trebalo tumačiti nastavkom kršenja obveza iz radnog odnosa.

Ipak, ovaj protek vremena treba promatrati ovisno o okolnostima konkretnog slučaja i svim relevantnim činjenicama.

3.2. Omogućavanje iznošenja obrane radnika**ističemo...**

Zakonom je određeno kako je poslodavac dužan prije redovitog, ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, omogućiti radniku iznošenje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini¹⁰.

Radnik može svoju obranu dati usmeno, ili u pisanom obliku. Radi toga svakako preporučamo davanje obrane usmeno na zapisnik, ili u pisanom obliku, kako bi ostao pisani dokaz sadržaja obrane, iz istih razloga kao i kod pisanog upozorenja radniku.

Primjer – pisana obrana radnika

Josip Josipović
Kvarnerska 543
Rijeka

BEBEA d.o.o. za hotelijerstvo
n/r člana uprave Dražena Dražić
Avenija grada Pariza 55c
Rijeka

Rijeka, 24. listopada 2024.

Predmet: obrana radnika povodom upozorenja na obveze iz radnog odnosa

Poštovani,
dana 23. listopada 2024. uručeno mi je Pisano upozorenje poslodavca na obveze iz radnog odnosa. Razlog za donošenje ovog upozorenja je moje navodno kršenje obveza iz radnog odnosa, na način da bi istog dana 23. listopada 2024., u vremenu između 12:30 i 12:50 sati, samovoljno napustio radno mjesto na dvadeset minuta. Ove tvrdnje su neosnovane u cijelosti.

Naime, u navedeno vrijeme sam temeljem usmenog odobrenja neposredno nadređene osobe, voditelja smjene gosp. Mihovila Miheka, bio na pauzi, sukladno odredbi čl. 10. ugovora o radu sklopljenog 12. svibnja 2021., kojim je određeno kako radnik za vrijeme rada u prvoj smjeni koja traje od 08:00 sati do 16:00 sati, ima pravo na stanku tijekom rada u trajanju između 12:00 i 12:30 sati. Ugovorom o radu, kao ni drugim izvorom radnog prava koji me obvezuje kao radnika, nije određeno gdje i na koji način mogu koristiti pauzu. Radno mjesto sam u navedenom vremenu napustio za vrijeme trajanja pauze, što nije zabranjeno, radi kupnje sendviča u obližnjoj trgovini.

S obzirom na navedeno, molim poslodavca da Pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa od 24. listopada 2024. odmah u cijelosti stavi izvan snage.

S poštovanjem,

Josip Josipović

Treba istaknuti kako Zakonom nije određen rok u kojem radnik mora dati obranu, ali taj rok svakako mora biti primjeren. Pri tome, primjerenost roka za davanje obrane radnika treba ocjenjivati obzirom na okolnosti konkretnog slučaja. Zakon ne određuje slučajeve u kojima od poslodavca nije opravdano očekivati da radniku pruži mogućnost davanja obrane kako je to predviđeno u čl. 119. st. 2. Zakona.

Takvi slučajevi, međutim, proizlaze iz sudske prakse. Primjer okolnosti u kojima od poslodavca nije opravdano očekivati da radniku iznese svoju obranu naveli smo u prethodnoj točki 3.1. u primjeru iz sudske prakse.

Onemogućavanje radniku da iznese svoju obranu u svakom slučaju, može imati za posljedicu nezakonitost redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ako bi se moglo opravdano očekivati da u slučaju iznošenja obrane radnika poslodavac ne bi otkazao ugovor o radu. U svakom slučaju preporučamo poseban oprez pri eventualnoj uskrati prava na obranu radniku, radi mogućih negativnih posljedica po poslodavca.

3.3. Donošenje odluke o otkazu

U slučaju da su ispunjeni svi navedeni zakonski uvjeti, poslodavac može donijeti odluku o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika.

Telefon za konzultacije

01/48 36 046 ; 01/49 21 739



Ponedjeljkom i četvrtkom
od 11.00 do 15.30 sati,
utorkom, srijedom i petkom
od 8.30 do 13.00 sati.

www.racunovodstvo-porezi.hr

⁹ Odluka Vrhovnog suda RH, br. Rev-2017/1998-2 od 17. studenog 1998., <http://sudskapraksa.vsrh.hr>

¹⁰ Čl. 119. st. 2. Zakona.



Primjer – Odluka o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika

CEDECE d.d. za ugostiteljstvo, Split, Boškovićeve 56c, OIB:8989888899, koje zastupa Predsjednica uprave Helena Helić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. čl. 115. st. 1.t. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 152/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon), dana 25. listopada 2024. donosi sljedeću

ODLUKU

O REDOVITOM OTKAZU UGOVORA O RADU UVJETOVANOM SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA

- 1) Radniku Paolu Paoliću iz Trogira, Kaštelanska 78d, (u nastavku teksta: Radnik) zaposlenom na radnom mjestu voditelja Službe financija i računovodstva, otkazuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme, sklopljen 12. rujna 2020. radi kršenja obveza iz radnog odnosa uvjetovanog njegovim skrivljenim ponašanjem.
- 2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od 3 (slovima: tri) tjedna, koji počinje teći od dana dostave ove Odluke Radniku.
- 3) Za vrijeme otkaznog roka radnik ne mora dolaziti na posao i oslobođen je od obveze rada, ali ima sva prava kao da redovito dolazi na posao.

(Alternativno: Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja).

- 4) Radnik nema pravo na otpremninu.
- 5) Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na razmjerni godišnji odmor za 2024.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme s Poslodavcem, Radnik je od 12. rujna 2024. obavljao poslove voditelja Službe financija i računovodstva. Dana 20. lipnja 2024., Radnik je pisanim putem prvi put upozoren na dužnost urednog ispunjavanja obveza iz radnog odnosa te na mogućnost otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja, u slučaju da nastavi s kršenjem obveza iz radnog odnosa, sve radi toga što, protivno ugovoru o radu, upravi društva nije na vrijeme, do petnestog u mjesecu za prethodni mjesec, dostavio pisano izvješće o radu Službe financije i računovodstva za mjesec svibanj 2024., sa financijskim izvješćima o poslovanju Poslodavca za mjesec svibanj 2024. Dana 21. rujna 2024. Radnik je u pisanom obliku ponovo upozoren na dužnost urednog ispunjavanja obveza iz radnog odnosa te na mogućnost otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja, jer je ponovno protivno ugovornoj obvezni nije na vrijeme do petnestog u mjesecu za prethodni mjesec, dostavio pisano izvješće o radu Službe financije i računovodstva za mjesec kolovoz 2024., sa financijskim izvješćima o poslovanju Poslodavca za mjesec kolovoz 2024., na što je obavezan temeljem ugovora o radu, odnosno kako je ustanovljeno u pisanom izvješću člana uprave Poslodavca zaduženog za financije, nije ga ni počeo sastavljati bez vidljivog razloga.

Ovakvim postupcima, usprkos pisanim i usmenim upozorenjima Poslodavca, Radnik je pokazao upornost u neizvršavanju obveza iz ugovora o radu, koji su postupci zahtijevali dodatnu preraspodjelu poslova na druge radnike, njihov prekovremeni rad, a

time i povećane troškove za Poslodavca, a potencijalno su mogli dovesti i do pogrešnih poslovnih odluka Poslodavca. Slijedom svega navedenog odlučeno je kao u točki 1. ove Odluke. Trajanje i tijek otkaznog roka iz točke 2. ove Odluke utvrđeni su sukladno čl. 122. st. 1. i 3. Zakona pa Radnik ima pravo na otkazni rok od 3 (slovima: tri) tjedna.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka Radnik ne mora dolaziti na posao i oslobođen je od obveze rada, ali ima sva prava kao da redovito dolazi na posao (alternativno: za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja). Radnik je kod Poslodavca zaposlen od 12. rujna 2020., ali je kriv za otkaz pa nisu ispunjeni zakonski uvjeti za ostvarenje njegovog prava na otpremninu.

Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na razmjerni godišnji odmor za 2024. Slijedom svega navedenog odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Predsjednica uprave
Helena Helić

Dostaviti:

- 1) Radniku Paolo Paolić iz Trogira, Kaštelanska 78d, neposrednim uručanjem _____, ili poštom s povratnicom. *(potpis radnika i datum primitka)*
- 2) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
- 3) Računovodstvo i financije – ovdje.

3.4. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika u sudskoj praksi

Bitan putokaz poslodavcima o tome koja kršenja obveza iz radnog odnosa predstavljaju opravdan razlog za donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, kako smo već naveli u više navrata, predstavlja sudska praksa hrvatskih sudova. **Tako su u sudskoj praksi poznati slučajevi kako je opravdani razlog za ovaj oblik redovitog otkaza ugovora o radu:**

- neopravdan izostanak s posla nakon neodobravanja godišnjeg odmora (VSRH, odluka br. Revr-2318/1997 od 21. prosinca 1999.);
- korištenje bolovanja protivno svrsi radi kojeg je odobreno (Županijski sud u Bjelovaru, odluka br. Gž-1253/00 od 14. travnja 2000.);
- nepostupanje po opravdanom i zakonitom nalogu poslodavca u dva navrata (VSRH, odluka br. Revr-445/03 od 23. prosinca 2004.);
- agresivno ponašanje prema kolegama na poslu, neopravdani izostanci, konzumiranje alkohola na radnom mjestu (VSRH, odluka br. Revr-539/04 od 5. travnja 2005.);
- neovlaštene transakcije službenice banke po tekućim računima građana (VSRH, odluka br. Revr-792/05 od 16. ožujka 2006.);
- zabrana radnicima držanja domaćih peradi radi pojave ptičje gripe (VSRH, odluka br. Rev-14/08 od 14. svibnja 2008.);
- konstantni slabiji radni učinci (VSRH, odluka br. Revr-611/08 od 11. ožujka 2009.);
- primanje mita (VSRH, odluka br. Revr-858/09-2 od 14. travnja 2010.);

- fizički napad na poslovođu (VSRH, odluka br. Revr-1695/10, od 29. prosinca 2010.);
- prodavanje motornog ulja na benzinskoj postaji u vlasništvu poslodavca za vlastitu korist (VSRH, odluka br. Revr-285/14, od 2. travnja 2014.);
- naručivanje robe u prekomjernim količinama kako bi se pokrio manjak u poslovanju (VSRH, odluka br. Revr- 92/14 od 21. listopada 2014.).

Podsjećamo kako kod svih navedenih i drugih sudskih odluka kojima su razloge za donošenje odluke poslodavca o redovitom otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika otcijenjeni opravdanim, treba promatrati u odnosu na relevantno činjenično stanje utvrđeno u konkretnom slučaju. U slučaju da se u ovim slučajevima radi o osobito teškim povredama obveze iz ugovora o radu radi koje nastavak radnog odnosa više nije moguć, poslodavci mogu donijeti i odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

4. Uloga radničkog vijeća pri donošenju odluke o otkazu

Određenu ulogu pri donošenju odluke o otkazu radi skrivljenog ponašanja radnika, sukladno zakonskim odredbama ima i radničko vijeće. Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, kroz izbor radničkog vijeća imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom¹¹.



ističemo...

U slučaju da je poslodavac zatražio suglasnost radničkog vijeća, ili sindikata za svoju odluku, uključujući i odluku o otkazu, njihova je dužnost, u roku osam dana od dostave zahtjeva poslodavca, očitovati se o davanju, ili uskratiti te suglasnosti, ako Zakonom za pojedini slučaj nije određeno drukčije¹².

Ako u ovom roku radničko vijeće, ili sindikat ne dostavi poslodavcu svoje očitovanje o davanju, ili uskratiti suglasnosti, smatra se da su suglasni s odlukom poslodavca. U čl. 150. Zakona određeni su slučajevi kada se poslodavac mora savjetovati s radničkim vijećem o otkazu, a u čl. 151. Zakona određeni su slučajevi kod kojih poslodavac može donijeti odluku o otkazu pa i redovitim otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, samo uz suglasnost radničkog vijeća.

4.1. Obveza savjetovanja s radničkim vijećem prije donošenja odluke



ističemo...

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, uključujući i odluku o otkazu, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika¹³.

U tom slučaju, poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje. Između ostalog, važnim odlukama za položaj radnika o kojima se poslodavac mora savjetovati s radničkim vijećem smatraju se osobito i odluke o otkazu radnicima pa i o redovitim otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika.

Radničko vijeće se može protiviti odluci poslodavca o otkazu pa i redovitim otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz, ili ako nije proveden Zakonom predviđen postupak otkazivanja¹⁴. Pri tome radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca. Svaka odluka poslodavca donesena protivno odredbama Zakona o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem pa i odluka o redovitim otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, ništetna je.

4.2. Suodlučivanje radničkog vijeća prilikom odluke o otkazu

Zakonom je određeno kako u slučaju da poslodavac želi donijeti odluku o otkazu, uključujući i redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika¹⁵:

- članu radničkog vijeća;
 - kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora;
 - radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu, ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom;
 - radniku s navršениh 60 godina života, osim o otkazu radniku s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža;
 - predstavniku radnika u organu poslodavca;
- može takvu odluku o otkazu donijeti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća. Odluku o otkazu pa i redovitim otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac iznimno može donijeti i bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz čl. 188. Zakona.



ističemo...

U slučaju da se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju, ili uskratiti suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.

Ako radničko vijeće uskratiti suglasnost poslodavcu, uskrate mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskratiti suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska, ili arbitražna odluka. O tužbi poslodavca u ovom slučaju sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.

4.3. Uloga sindikalnog povjerenika

Važnu ulogu pri donošenju odluke o otkazu pa i redovitim otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika može imati i sindikalni povjerenik. Naime, u slučaju da kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze

11 Čl. 140. Zakona.

12 Čl. 138. Zakona.

13 Čl. 150. st. 1. Zakona.

14 Čl. 150. st. 7. Zakona.

15 Čl. 151. st. 1. Zakona.



radničkog vijeća propisane Zakonom, osim prava iz čl. 164. st. 2. Zakona na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca iz čl. 164. st. 1. Zakona¹⁶.

**ističemo...**

To znači kako sindikalni povjerenik u navedenom slučaju preuzima i ulogu radničkog vijeća kod donošenja odluke o otkazu, odnosno o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika.

U slučaju da kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati navedena prava i obveze, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

5. Zabrana otkazivanja i neopravdani razlozi za otkaz

Kako smo naveli, odluka o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika donosi se u slučaju kršenja obveza iz radnog odnosa i to u pravilu u slučaju ponovljenog kršenja ovih obveza¹⁷. Osim problema u praksi koji se javljaju pri razmišljanju treba li u konkretnom slučaju donijeti odluku o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, ili izvanrednom otkazu, poslodavci pri donošenju odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika moraju voditi računa o zakonskim odredbama o zabrani otkazivanja i neopravdanim razlozima za otkaz ugovora o radu.

5.1. Zabrana otkazivanja

Sukladno čl. 34. st. 1. Zakona, za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

**ističemo...**

Otkaz, uključujući i redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika koji bi se dao radniku koji koristi neko od navedenih prava je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje navedenih okolnosti, ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju navedenih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika, ili drugog ovlaštenog tijela.

Osim toga, sukladno čl. Zakona, radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene ne-

sposobnosti za rad tijekom liječenja. ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

5.2. Neopravdani razlozi za otkaz

U čl. 117. Zakona navedeni su neopravdani razlozi za otkaz, uključujući i redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

**ističemo...**

Tako privremena nenazočnost na radu zbog bolesti, ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Isto tako, podnošenje žalbe, ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Zakonom je također određeno kako obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju, ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama, ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

6. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Prilikom donošenja odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika poslodavac mora poštovati zakonske odredbe o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza. Pri tome podsjećamo na nešto izmijenjene odredbe Zakona o dostavi.

6.1. Pisani oblik otkaza i pisano obrazloženje otkaza

**ističemo...**

Kao i svaki druga vrsta otkaza i redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika mora biti u pisanom obliku¹⁸.

Osim toga, sukladno čl. 120. st. 2. Zakona, poslodavac mora u pisanom obliku obavezno obrazložiti razloge za ovaj oblik redovitog otkaza.

6.2. Dostava otkaza

Kao i bilo koji drugi akt radnog prava, poslodavac mora i redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika dostaviti radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, kako bi ovaj otkaz uopće proizveo pravne učinke¹⁹.

**ističemo...**

Za početak tjeka otkaznog roka izuzetno je važno da otkaz bude dostavljen radniku na pouzdan način, iz kojeg je vidljiv datum primitka otkaza, jer danom dostave otkaza počinje teći otkazni rok²⁰.

16 Čl. 153. st. 3. Zakona.

17 Vidjeti pod 2.

18 Čl. 120. st. 1. Zakona.

19 Čl. 120. st. 3. Zakona.

20 Čl. 121. st. 1. Zakona.

Sukladno izmijenjenoj odredbi čl. 132. Zakona, dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima sudske zaštite prava iz radnog odnosa 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 radu.

U slučaju da dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima sudske zaštite prava iz radnog odnosa iz čl. 133. Zakona nije uređena na ovaj način, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz Zakona o parničnom postupku²¹. Treba svakako istaknuti važnu novinu u čl. 132. st. 3. Zakona, prema kojoj dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, uključujući i odluku o otkazu, ako nije uređena na način iz navedene odredbe čl. 132. st. 1. Zakona, **poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, ali samo pod sljedećim uvjetima:**

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.

Mišljenja smo kako je u praksi najsigurnije da odluka odluka o otkazu radniku bude uručena:

- neposredno na način da radnik potpiše na primjerku otkaza koji ostaje poslodavcu da je preuzeo odluku o otkazu ugovora o radu, ili;
- poštom preporučeno s povratnicom koja se vraća pošiljatelju, odnosno poslodavcu i na kojoj će od strane djelatnika pošte biti naznačen datum preuzimanja otkaza od strane radnika, što je ujedno prvi dan otkaznog roka.

Radi pravne sigurnosti bilo bi poželjno da poslodavci dopune prijedloge svojih pravilnika o radu sa odredbom o načinu dostave odluka iz radnog odnosa. Pri tome se s radnicima mogu sporazumjeti i o dostavi putem oglasne ploče poslodavca kao alternativnom načinu dostave.

Primjer – Odredba pravilnika o radu načinu dostave odluka iz radnog odnosa

„Čl. __

Odluke iz radnog odnosa dostavljaju se radnicima putem pošte preporučeno s povratnicom, ili neposrednim uručenjem uz vlastoručni potpis radnika s naznakom datuma primitka na primjerku odluke koja pripada poslodavcu.

U slučaju da je dostava pokušana na način iz stavka 1. bez uspjeha, dostava će se izvršiti stavljanjem odluke iz radnog odnosa na oglasnu ploču poslodavca, uz naznaku dana stavljanja na oglasnu ploču.

Protekom roka od osam dana od dana stavljanja odluke iz radnog odnosa na oglasnu ploču poslodavca, smatra se da je dostava radniku izvršena“.

Mišljenja smo kako bi odredba pravilnika o radu, ili drugog odgovarajućeg izvora radnog prava, ovakvog, ili sličnog sadržaja, sukladna Zakonu, olakšala način dostave odluka iz radnog odnosa radnicima.



ističemo...

Što se tiče dostave putem elektronske pošte, potrebno je ispuniti uvjete iz navedene odredbe čl. 132. st. 3. Zakona.

U jednom od navedenih izvora radnog prava kojim se uređuje dostava, ali, kako se to može zaključiti iz navedene odredbe čl. 132. st. 3. Zakona i u ugovoru o radu, može se odrediti i dostava putem elektronske pošte, s time da ta odredba mora biti vrlo pažljivo sastavljena te se posebno mora voditi računa o načinu međusobnog obavještanja o adresi elektroničke pošte od strane poslodavca i radnika.

7. Neiskorišteni godišnji odmor, otpremnina i teret dokazivanja u slučaju spora

7.1. Korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora i pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor



ističemo...

U slučaju da radniku kojem je otkazan ugovor o radu preostane neiskorišteni godišnji odmor, za kalendarsku godinu u kojem mu prestaje radni odnos ima pravo na razmjerni godišnji odmor do zadnjeg dana radnog odnosa.

Jasno, kada je odluka o otkazu donesena u prvoj polovici kalendarske godine radnik može imati pravo i na eventualno neiskorišteni godišnji odmor iz prethodne kalendarske godine, kojeg prvo koristi, ako je njegovo korištenje uopće moguće obzirom na pravila Zakona o dostavi obavijesti o korištenju godišnjeg odmora i proteku minimalnog roka do prvog dana godišnjeg odmora. Naime, sukladno čl. 85. st. 4. Zakona, poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora, znači prije prvog dana godišnjeg odmora, obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja. U slučaju da radnik, obzirom na navedena zakonska pravila, ne može iskoristiti u cijelosti, ili djelomično, neiskorišteni dio godišnjeg odmora, ima pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor iz čl. 82. Zakona.



ističemo...

Sukladno ovoj zakonskoj odredbi, u slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Podsjećamo na prisilnu odredbu čl. 80. Zakona prema kojoj je ništetan sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor.

²¹ Sl. l., 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 Republike Hrvatske, 89/14–Odluka USRH, 70/19, 80/22, 114/22 i 155/23.



7.2. Pravo radnika kojim se otkazuje radi skrivljenog ponapanja na otpremninu



ističemo...

Kako je navedeno i u navedenom primjeru odluke o redovitom otkazu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika²², kod ovog oblika redovitog otkaza radnik nema pravo na zakonsku otpremninu, jer je kriv za otkaz, čime je isključena mogućnost stjecanja prava na otpremninu iz čl. 126. Zakona.

Naime, navedenom zakonskom odredbom je predviđeno kako je jedan od uvjeta koji kumulativno moraju biti ispunjeni za stjecanje prava radnika na otpremninu u slučaju otkaza od strane poslodavca i nedostatak njegove krivnje za otkaz.

7.3. Teret dokazivanja u slučaju spora



ističemo...

Treba istaknuti kako je sukladno čl. 135. st. 3. Zakona, u slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika na poslodavcu.

Teret dokazivanja u slučaju spora zbog otkaza je na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

8. Otkazni rok

Otkazni rok može biti predviđen u ugovoru o radu, ili se ugovorom o radu može upućivati na neki drugi izvor radnog prava (pravilnik o radu, kolektivni ugovor, sporazum radničkog vijeća i poslodavca, ili Zakon) u kojem su uređeni otkazni rokovi.



ističemo...

U slučaju da su u različitim izvorima radnog prava koji se primjenjuju na konkretni radni odnos predviđeni različiti otkazni rokovi, na otkaz ugovora o radu primjenjuje se otkazni rok iz onog izvora radnog prava koji je najpovoljniji za radnika.

To proizlazi iz čl. 9. st. 3. Zakona kojim je određeno kako u slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom, ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

8.1. Tijek otkaznog roka



ističemo...

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza.

Mišljenje Ministarstva rada i mirovinskog sustava, Početak tijeka otkaznog roka, 4. prosinac 2014.:

„... Zakonom je propisano da otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. S obzirom na takvu izričitu normu, otkazni rok ne počinje teći prvog slijedećeg dana kao što se uobičajeno računaju rokovi, već je prvi dan otkaznog roka dan uručivanja odluke o otkazu“.

Iznimno od navedenog, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad²³.

Otkazni rok, međutim, ne teče za vrijeme:

- trudnoće;
- korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisuo roditeljnim i roditeljskim potporama²⁴;
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te;
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.



ističemo...

Otkazni rok ne teče niti za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od navedene odredbe čl. 121. st. 5. Zakona, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu nije uređeno drukčije.



ističemo...

Sukladno čl. 121. st. 7. Zakona, otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

U slučaju da je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka. Što se tiče duljina trajanja zakonskih otkaznih rokova, ona je određena u čl. 122. Zakona.

²³ Čl. 121. st. 2. Zakona.

²⁴ Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama, Nar. nov., br. 152/22 od 23. prosinca 2024.

²² Vidjeti pod 3.3.

8.2. Duljina trajanja zakonskih otkaznih rokova

Često su za radnika najpovoljniji upravo otkazni rokovi iz čl. 122. Zakona pa se oni i najčešće primjenjuju u praksi i prilikom redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika.



ističemo...

Ističemo novu odredbu čl. 122. st. 8. Zakona, kojom je određen izuzetak od navedene zakonske odredbe i kojom je određeno kako radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Ovo pravilo se odnosi i na radnika koji ispunjava navedene uvjete i kojem ugovor o radu prestao redovitim otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem. Duljina trajanja zakonskih otkaznih rokova izravno je povezana sa duljinom trajanja radnog staža radnika kod poslodavca koji daje otkaz ugovora o radu. U nastavku dajemo tablicu duljine trajanja otkaznih rokova iz čl. 122. st. 1. Zakona.

Tablica – trajanje otkaznih rokova iz čl. 122. Zakona

TRAJANJE OTKAZNIH ROKOVA IZ ČL. 122. ST. 1. ZAKONA O RADU	
TRAJANJE NEPREKIDNOG RADNOG STAŽA KOD POSLODAVCA	OTKAZNI ROK
neprekidno manje od jedne godine	dva tjedna
neprekidno jednu godinu	mjesec dana
neprekidno dvije godine	mjesec dana i dva tjedna
neprekidno pet godina	dva mjeseca
neprekidno deset godina	dva mjeseca i dva tjedna
neprekidno dvadeset godina	tri mjeseca

Najmanje trajanje otkaznog roka iz navedene tablice kod redovitog otkaza radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života²⁵.

Važna odredba o duljini trajanja otkaznih rokova, koja se odnosi posebno na slučaj donošenja odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, sadržana je u čl. 122. st. 3. Zakona.



ističemo...

Sukladno ovoj zakonskoj odredbi, radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice navedenih otkaznih rokova iz čl. 122. st. 1. i 2. Zakona.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Ovo oslobođenje obveze rada tijekom otkaznog roka mora biti učinjeno u pisanom obliku. Navedenom odredbom je u novom Zakonu zapravo kodificirana postojeća sudska praksa. Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

²⁵ Čl. 122. st. 2. Zakona, a u takvom slučaju otkaz je i ništetan; vidjeti pod 5.1.

9. Prekršaji poslodavca



ističemo...

Prekršaji poslodavca u postupku donošenja odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, svrstani su u skupinu najtežih prekršaja iz čl. 229. Zakona, za koje je predviđena novčana kazna za poslodavca pravnu osobu u iznosu od 8.090,00 do 13.270,00 eura.

Za iste prekršaje kaznit će novčanom kaznom u iznosu od 920,00 do 1.320,00 eura poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. U slučaju da su ovi prekršaji počinjeni u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

Radi se o prekršajima koje poslodavac čini:

- ako za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog 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, odnosno u roku od petnaest dana od dana prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava otkáže ugovor o radu trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od tih prava²⁶;
- ako radniku koji je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad, zbog liječenja ili oporavka otkáže ugovor o radu u razdoblju te nesposobnosti²⁷;
- ako prekrši zakonske odredbe o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza.²⁸

10. Zaključak

Kako smo naveli, razlozi za donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika i donošenjem odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu često mogu biti slični. Pri donošenju odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika poslodavci moraju voditi računa o ispunjenju preduvjeta koji su se ustalili kroz sudska praksu i koji proizlaze iz zakonskih odredbi. Praksa pokazuje kako je potrebno da se kršenja obveza iz radnog odnosa ponavljaju te da su radniku dostavljena pisana upozorenja na dužnost ispunjavanja obveza iz radnog odnosa između kojih ne postoji preveliki vremenski razmak, makar sudska praksa u određenim slučajevima odstupa od ovakvih uvriježenih stajališta²⁹.

U slučaju da ova upozorenja nisu dana u pisanom obliku, dokazivanje poslodavca da je dao ova upozorenja može biti u slučaju spora s radnikom znatno otežano ako ne i nemoguće. S druge strane, za razliku od redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika zbog povreda obveza iz radnog odnosa, odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu donosi se za 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. Posebno treba istaknuti kako je mogućnost donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu vezana za prekluzivni rok od petnaest dana od dana nastanka razloga za izvanredni otkaz.

²⁶ Čl. 229. st. 1. t. 9. Zakona.

²⁷ Čl. 229. st. 1. t. 10. Zakona.

²⁸ Čl. 229. st. 1. t. 35. Zakona.

²⁹ Odluka Ustavnog suda RH, br. U-III-2566/2011, od 17. travnja 2014.

