

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Mikšić Marović, Mirela

Undergraduate thesis / Završni rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic in Pozega / Veleučilište u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:112:777604>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-27**



VELEUČILIŠTE U POŽEGI
STUDIA SUPERIORA POSEGANA

Repository / Repozitorij:

[Repository of Polytechnic in Pozega - Polytechnic in Pozega Graduate Thesis Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

VELEUČILIŠTE U POŽEGI



STUDENT: MIRELA MIKŠIĆ MAROVIĆ, MBS: 7541

NASLOV ZAVRŠNOG RADA:

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2019. godine.

VELEUČILIŠTE U POŽEGI

DRUŠTVENI ODJEL

PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ UPRAVNI STUDIJ

NASLOV ZAVRŠNOG RADA:

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

ZAVRŠNI RAD

IZ KOLEGIJA OSNOVE RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA I

MENTOR: prof. dr. sc. Mario Vinković

STUDENT: Mirela Mikšić Marović

Matični broj studenta: 7541

Požega, 2019. godine

SAŽETAK

U ovom se radu izlaže institut izvanrednog otkaza ugovora o radu kao jedan od načina prestanka ugovora o radu. Izlažu se razlozi otkaza ugovora o radu pri čemu se posebna pozornost stavlja na pravna shvaćanja sudske prakse koja služi kao značajan pokazatelj što predstavlja opravdani razlog za otkaz budući da to sam zakon o radu ne uređuje. Pored toga prikazan je postupak koji prethodi izvanrednom otkazu te je razmatrano pitanje oblika, obrazloženja i dostave odluke o otkazu. S obzirom da se izvanredni otkaz može dati u roku 15 dana od saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji posebna je pozornost data roku za izvanredni otkaz. Pored navedenog izložena je sudska zaštita u slučaju izvanrednog otkaza, teret dokazivanja te vraćanje radnika na rad u slučaju utvrđenja nedopuštenosti otkaza.

Ključne riječi: izvanredni otkaz ugovora o radu, prestanak ugovora, razlozi otkaza, rok za otkaz, sudska zaštita, teret dokazivanja, vraćanje na rad

SUMMARY

In this paper, the institute of outstanding dismissal of the employment contract is presented as one of the ways of terminating the employment contract. The reasons for the termination of the employment contract are laid down, with particular attention being paid to legal considerations of judicial practice which is significant indicator and a justifiable reason for dismissal, since the labor law itself is not regulated. In addition, the procedure leading to an extraordinary dismissal is presented and the question of form, reasoning and delivery of the cancellation decision has been considered. Since extraordinary dismissal can be made within 15 days of being aware of the fact that extraordinary dismissal is based, special attention has been given to the timing for extraordinary dismissal. In addition to the aforementioned, there is judicial protection in the event of an extraordinary dismissal, the burden of proof and the return of the worker to work in the event of the invalidity of the dismissal.

Key words: extraordinary termination of employment contract, termination of contract, reasons for dismissal, deadline for dismissal, judicial protection, burden of proof, return to work

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. PRESTANAK UGOVORA O RADU	2
3. OTKAZ UGOVORA O RADU	3
3.1. Vrste otkaza ugovora o radu	3
3.2. Redoviti otkaz ugovora o radu	4
3.3. Izvanredni otkaz ugovora o radu	4
4. RAZLOZI ZA IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU	6
4.1. Osobito teške povrede radnih obveza kao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu (kad otkazuje poslodavac)	7
4.1.1. Neispunjavanje (neizvršavanje) ili nesavjesno izvršavanje radnih obveza	7
4.1.2. Počinjenje kaznenog djela na poslodavčevu štetu	9
4.1.3. Neopravdani izostanak s rada	9
4.1.4. Zlouporaba prava na bolovanje	10
4.1.5. Alkohol, droga i kockanje	10
4.1.6. Nasilno ponašanje odnosno neprimjerena komunikacija	11
4.1.7. Odbijanje prekovremenog rada	11
4.1.8. Nezakoniti štrajk (obustava rada)	12
4.1.9. Krivotvorena diploma/svjedodžba kao razlog za izvanredni otkaz	12
4.1.10. Istražni zatvor (pritvor)	13
4.1.11. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem	13
4.2. Osobito važne činjenice kao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu	14
4.3. Opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu (kad otkazuje radnik)	15
4.4. Neopravdani razlozi za otkaz po Zakonu o radu	16
4.5. Neopravdani razlozi za otkaz prema sudskoj praksi	17
5. POSTUPAK PRIJE IZVANREDNOG OTKAZIVANJA	20
5.1. Iznošenje obrane	20
5.2. Savjetovanje s radničkim vijećem prije donošenja odluke o otkazu	20
5.3. Suodlučivanje	21
6. ZABRANA OTKAZA ODREĐENIM SKUPINAMA RADNIKA	23
7. OBLIK I OBRAZLOŽENJE OTKAZA	25
7.1. Oblik otkaza	25
7.2. Obrazloženje otkaza	25
8. ROK ZA IZVANREDNI OTKAZ	27
9. SUDSKA ZAŠTITA U SLUČAJU IZVANREDNOG OTKAZA	28
9.1. Sudski raskid ugovora o radu	28

9.1.1. Određivanje dana prestanka ugovora o radu	30
9.1.2. Naknada štete.....	31
10. VRAĆANJE RADNIKA NA POSAO U SLUČAJU NEDOPUŠTENOG OTKAZA	32
11. TERET DOKAZIVANJA U RADNIM SPOROVIMA	33
12. PRIVREMENO UDALJENJE RADNIKA S POSLA (SUSPENZIJA).....	35
13. ZAKLJUČAK.....	36
LITERATURA	37

1. UVOD

Institut izvanrednog otkaza ugovora o radu u domaćem radnom pravu po prvi put se pojavio stupanjem na snagu Zakonu o radu (NN 38/95), dok je prije toga radni odnos prestajao odlukom radne organizacije o prestanku radnog odnosa. Izvanrednim otkazom poslodavac ili radnik otkazuju ugovor o radu u slučajevima koji su propisanim zakonom. Izvanredni otkaz je samo jedan od načina prestanka ugovora o radu, s tim da postoji i druga vrsta otkaza, odnosno redoviti otkaz ugovora o radu. Otkaz ugovora o radu može se dati samo iz razloga i pod uvjetima te u postupku koji su propisani zakonom, s tim da u odnosu na izvanredni i redoviti otkaz postoje bitne razlike. Upravo je svrha ovog rada ukazati na te razlike i ono što određuje izvanredni otkaz kao poseban institut radnog prava. Za taj je otkaz, uz ostalo, karakteristično da se može dati samo u prekluzivnom roku od 15 dana. Osim zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, izvanredni otkaz može se dati i kada zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

U radnim sporovima, ako je presuda donesena u sporu o postojanju ugovora o radu, odnosno prestanku radnog odnosa ili radi utvrđenja postojanja radnog odnosa uvijek je dopuštena tzv. redovna revizija. O tome što su opravdani i neopravdani razlozi za otkaz, kao i kakav mora biti postupak poslodavca ili radnika prilikom otkazivanja, razvila se brojna sudska praksa (Vrhovnog suda Republike Hrvatske) koja se dijelom navodi i u ovom radu.

2. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Zakonom o radu u članku 112. taksativno su navedeni načini prestanka ugovora o radu tako da *“ugovor o radu prestaje na jedan od sljedećih načina:*

1. *smrću radnika*
2. *smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima*
3. *istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme*
4. *kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore*
5. *sporazumom radnika i poslodavca*
6. *dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad*
7. *otkazom*
8. *odlukom nadležnog suda”*

Ugovor o radu može prestati i na temelju nekog posebnog zakona kao što je Stečajni zakon (NN 71/15, 104/17) kojim je u članku 191. propisano da je *“otvaranje stečajnog postupka posebni opravdani razlog za otkazivanje ugovora o radu.”* (Milković i Trbojević, 2019: 151)

Osim toga, moguće je da ugovor o radu prestane na temelju odredaba zakona kojim se propisuje prestanak radnog odnosa u određenim djelatnostima (na primjer članak 132. Zakona o državnim službenicima, a takve odredbe postoje i u propisima kojima se regulira djelatnost obrane, školstvo, unutarnji poslovi i dr.). (Milković i Dugonjić, 2016: 8)

Odredbe Zakona o radu o načinu prestanka ugovora o radu ne primjenjuju se na *“fizičke osobe koje su prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca”* (Zakon o radu, članak 4. st. 3. i 4.)

(Milković i Dugonjić, 2016: 8) ocjenjuju da je odredba članka 4. spomenutog Zakona neprecizna jer u njoj nisu točno naznačeni načini prestanka ugovora o radu koji se ne primjenjuju.

Naime, po prirodi je stvari da se neki od načina propisanih Zakonom o radu, kao što je smrt radnika, istek vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, dostava pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad, ipak primjenjuju.

3. OTKAZ UGOVORA O RADU

U stručnoj literaturi se navodi da je: *“Otkaz ugovora o radu (engl. dismissal; njem. Kündigung; franc. licenciement) jednostrano je očitovanje volje strane toga ugovora (poslodavca ili radnika) kojim ta strana izražava svoju namjeru (volju) da ugovor o radu okonča, a to očitovanje, nakon što je dostavljeno drugoj strani, dovodi do prestanka ugovora o radu.”* (Crnić et al., 2007: 379)

Sukladno članku 114. Zakona o radu *“ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik.”* Istim Zakonom uređeni su slučajevi i uvjeti pod kojima se ugovor o radu može otkazati.

3.1. Vrste otkaza ugovora o radu

Zakonom o radu propisane su dvije vrste otkaza ugovora o radu:

1. *“redoviti otkaz ugovora o radu,*
2. *izvanredni otkaz ugovora o radu.”*

Temeljne razlike između tih vrsta otkaza su sljedeće:

1. kod izvanrednog otkaza ugovora o radu odluka o istom proizvodi pravni učinak onog trenutka kada je dostavljena drugoj strani bez obveze poštivanja otkaznih rokova, dok pravni učinci redovitog otkaza nastupaju istekom otkaznog roka;
2. za razliku od poslodavca koji je dužan svaki otkaz (bilo redoviti bilo izvanredni) obrazložiti, ta obveza obrazloženja u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu ne postoji kod radnika, dok je u slučaju izvanrednog otkazivanja radnik dužan navesti razloge zbog kojih otkazuje ugovor o radu (osim zaštićenih kategorija radnika o kojima će kasnije u radu biti riječ);
3. kod izvanrednog otkazivanja Zakonom o radu propisan je *“rok od 15 dana od dana saznanja za činjenicu”* na kojoj se odluka o otkazu temelji, a kod redovitog otkazivanja rok nije propisan, što znači da se ugovor o radu može redovito otkazati u bilo koje doba ako za to postoje opravdani razlozi;
4. kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika poslodavac je u pravilu prije otkazivanja dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, dok kod izvanrednog otkaza takva obveza poslodavca ne postoji. Osim toga, kad je riječ o redovitom poslovno uvjetovanom otkazu poslodavac mora voditi računa o tzv. socijalnim kriterijima poput trajanja radnog odnosa, obveze uzdržavanja, starosti

radnika (osim u slučaju kad zapošljava dvadeset i više radnika), a kod izvanrednog te osobno uvjetovanog otkaza i otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac nije dužan voditi računa o navednim kriterijima. (Milković i Trbojević, 2019: 160, 161).

3.2. Redoviti otkaz ugovora o radu

Redoviti otkaz ugovora o radu radnik može dati u svako doba ne navodeći razlog, dok poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

1. *“ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)*
2. *ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)*
3. *ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili*
4. *ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).” (članak 115. st. 1. Zakona o radu)*

Ugovor o radu može se redovito otkazati uz propisani ili ugovoreni otkazni rok.

3.3. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Izvanredni otkaz je predmet razmatranja u nastavku ovog rada.

Institut izvanrednog otkaza ugovora o radu uređen je člankom 116. Zakona o radu.

U tom članku je propisano da:

1. *“Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.*
2. *Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.*
3. *Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.”*
4. *“Izvanredni otkaz ugovora o radu za radnika je najteži oblik prestanka ugovora o radu”, koji se primjenjuje tek onda kada se problemi između radnika i poslodavca*

ne mogu razriješiti na neki drugi način. Odluku o izvanrednom otkazu poslodavac može donijeti u slučaju osobito teške povrede radne obveze ili osobito važne činjenice kad, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije više moguć.

Osim poslodavca izvanredni otkaz može dati i radnik bez obzira radi li se o ugovoru o radu sklopljenom na određeno ili neodređeno vrijeme, s tim da se izvanredno može otkazati ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, a kod redovitog otkaza takvog ugovora otkaz je moguć samo ako je predviđen tim istim ugovorom. (Crnić, 2013: 61)

4. RAZLOZI ZA IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Poslodavac ili radnik mogu dati izvanredni otkaz zbog:

1. *“osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili*
2. *neke druge osobito važne činjenice i kad uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.”*

Navedene pretpostavke mogu se kumulirati što znači da se u odluci o otkazu kao opravdani razlog za otkaz navodi više osobito teških povreda obveze iz radnog odnosa, a istodobno i postojanje drugih osobito važnih činjenica, koje predstavljaju opravdani razlog za izvanredni otkaz. U takvom slučaju u sudskom postupku poslodavac ne treba dokazati postojanje svih razloga zbog kojih je izvanredno otkazao ugovor o radu, već je dovoljno dokazati postojanje samo jednog opravdanog razloga za otkaz. (Crnić, 2013: 61)

Pri odlučivanju o izvanrednom otkazu, osim navedenih razloga za otkaz (osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili osobito važne činjenice), potrebno je utvrditi je li nastavak radnog odnosa moguć, a vezano za to utvrđenje, bitna je činjenica je li poslodavac izgubio povjerenje u radnika. (Crnić et al., 2007: 416). U vezi s tim, u odluci Vrhovnog suda RH, Revr-26/10 od 14.7.2010. se navodi da je *“zbog neizvršavanja obveza iz radnog odnosa tuženik kao poslodavac izgubio povjerenje u tužitelja kao radnika zbog čega nastavak radnog odnosa nije moguć.”*

Zakonom o radu nisu taksativno navedeni razlozi zbog kojih se ugovor o radu može izvanredno otkazati tako da njihovo postojanje, odnosno nepostojanje sudovi utvrđuju s obzirom na konkretne okolnosti slučaja. (Bejaković et al., 2014: 242)

U praksi se događa da poslodavac Pravilnikom o radu unaprijed propiše povrede iz radnog odnosa koje se smatraju osobito teškim povredama za koje je moguće dati izvanredni otkaz ugovora o radu. (Crnić, 2013: 65)

Prema odluci Vrhovnog suda RH, Revr-716/04 od 2.3.2005. *“poslodavac nije dužan niti ima ovlast propisati općim aktom koje je skrivljeno ponašanje radnika osobito teška povreda radne obveze. Je li određeno kršenje radnih obveza osobito teška povreda radne obveze, kao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, ocjenjuje se s obzirom na konkretne okolnosti slučaja koje se ne mogu predvidjeti u općem aktu.”* Dakle, ako bi poslodavac u Pravilniku o radu ipak naveo koje povrede iz radnog odnosa se smatraju osobito teškim povredama, kao razlog za izvanredni otkaz, sud nije vezan takvim odredbama Pravilnika.

U odnosu na razloge za izvanredni otkaz treba navesti da u slučaju kad je poslodavac imao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, a donio je odluku o redovitom otkazu, takva odluka nije nedopuštena je njome nisu povrijeđena prava radnika budući da je riječ o blažoj sankciji kršenja radne obveze (u tom smislu odluka Vrhovnog suda RH, Revr-181/02 od 25.3.2004.)

4.1. Osobito teške povrede radne obveze kao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu (kad otkazuje poslodavac)

U sudskoj praksi najčešći opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu radniku povezani su s osobito teškim povredama radne obveze počinjenih, neispunjavanjem (neizvršavanjem) ili nesavjesnim izvršavanjem radnih obveza, počinjenjem kaznenog djela na poslodavčevu štetu, neopravdanim izostankom s posla, zlouporabom prava na bolovanje, alkoholiziranošću na radnom mjestu, nasilnim ponašanjem odnosno neprimjerenom komunikacijom, odbijanjem prekovremenog rada, nezakonitošću štrajka (obustavi rada), krivotvorenjem diplome/svjedodžbe, istražnim zatvorom (pritvorom).

U odnosu na navedene razloge, u sudskoj praksi zauzeta su shvaćanja navedena u sljedećim potpoglavljima.

4.1.1. Neispunjavanje (neizvršavanje) ili nesavjesno izvršavanje radnih obveza

“Ovjeravanje netočnih, privremenih i okončanih građevinskih situacija od tužitelja-radnika, koje je imalo za posljedicu plaćanje radova koji nisu izvedeni, zbog čega je tuženik-poslodavac pretrpio štetu, ima značenje osobito teške povrede iz radnog odnosa zbog koje je tuženik imao opravdani razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu tužitelju.” (Vrhovni sud RH, Revr-1043/12 od 29.10.2013. i Ustavni sud, U-III-293/2014 od 31.5.2017.)

“Činjenica da je njegovateljica nemarno i nesavjesno izvršavala svoje radne zadatke te verbalno vrijeđala i nanijela ozljede korisnici ustanove, osobito je teška povreda iz radnog odnosa i opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-470/14 od 1.10.2014.)

“Nepostupanje po nalogu poslodavca, odbijanje radnika da na poslodavčev zahtjev vrati automobil i mobitel koji su poslodavčeva sredstva i vrijeđanje tuženikova direktora razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-1068/15 od 23.2.2016.)

“Opravdan je izvanredni otkaz ugovora o radu radnici koja je odbila nalog neposrednog rukovoditelja da zbog iznenadnog i izvanrednog hitnog slučaja zamijeni radnicu koja nije mogla doći na posao.” (Vrhovni sud RH, Revr-1097/10 od 15.9.2010.)

“U okolnostima konkretnog slučaja ocijenjeno je da je učestalost kršenja obveza iz radnog odnosa u dužem i neprekidnom trajanju, kad radnik odbija promijeniti svoj odnos prema radu i nakon upozorenja poslodavca, osobito teška povreda obveza iz radnog odnosa i opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-63/12 od 8.1.2013.)

“Osobito je teška povreda obveza iz radnog odnosa to što je radnik ostavio teretno vozilo s natovarenom robom na parkiralištu bez nadzora, pri čemu je postupio suprotno izričitoj poslodavčevoj uputi o načinu postupanja s kamionima natovarenim robom.” (Vrhovni sud RH, Revr-61/12 od 12.6.2012.)

“Kad je radnica zbog nesavjesnog rada i neurednog obavljanja poslova poslodavcu-tuženiku nanijela znatnu materijalnu štetu, počinila je osobito tešku povredu radne obveze, zbog čega radni odnos tužiteljice kod tog poslodavca nije više moguć.” (Vrhovni sud RH, Revr-1011/10 od 17.2.2011.)

“Radnik je počinio osobito tešku povredu obveze neovlaštenim omogućavanjem drugom radniku i trećoj osobi da odvezu neispravnu robu namijenjenu za uništavanje, pri čemu težinu povredu tužitelja ne umanjuje činjenica što su i drugi radnici tuženika odvozili takvu robu.” (Vrhovni sud RH, Revr-498/08 od 17.12.2008.)

“Neizdavanje računa prilikom prodaje robe i benzina na benzinskoj postaji ocijenjeno je kao osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa i opravdani razlog za izvanredni otkaz.” (Vrhovni sud RH, Revr-751/06 od 29.5.2007.)

“Činjenica da je u autobusu zatečeno šest putnika kojima nije izdana vozna karta ocijenjena je kao naročito teška povreda radne obveze vozača-konduktera.” (Vrhovni sud RH, Revr-1484/01 od 10.10.2001.)

“Aktiviranje računalnih igara na radnom mjestu u opsegu koji je utvrđen u ovom slučaju (ponekad i po dva sata na dan) osobito je teška povreda radne obveze zbog koje je poslodavac izgubio povjerenje u radnika i zbog koje mu je opravdano dao izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-1029/15 od 9.1.2016.)

“Spavanje čuvara željezničko-cestovnog prijelaza na radnom mjestu, zbog čega nije spustio branik na prijelazu, osobito je teška povreda iz radnog odnosa zbog koje je poslodavac izgubio povjerenje u radnika, neovisno o tome što je prisebnošću vlakovođe nesreća izbjegnuta.” (Vrhovni sud RH, Revr-542/09 od 23.9.2009.)

“Točno je da tužitelj-radnik ima pravo na dnevni odmor-stanku. Međutim, pravo na odmor ne podrazumijeva spavanje, jer je to potpuno nespojivo sa sadržajem radnog mjesta

tužitelja i svrsi kojoj je ono namijenjeno (čuvar na gradilištu). Takvim postupanjem tužitelj nije mogao štiti poslodavčevu imovinu.” (Vrhovni sud RH, Revr-1333/11 od 30.11.2011.)

4.1.2. Počinjenje kaznenog djela na poslodavčevu štetu

“Radnik pogrešno smatra da se njegovo ponašanje ne može kvalificirati kao krađa jer to nije utvrđeno pravomoćnom presudom u kaznenom postupku. Postojanje povrede obveze iz radnog odnosa može se utvrditi i kad radnik nije pravomoćnom presudom kaznenog suda oglašen krivim za pokušaj krađe.” (Vrhovni sud RH, Revr-868/07 od 26.3.2008.)

“Oslobađajuća presuda u kaznenom postupku ne vezuje sud u ocjeni postupanja radnika sa stajališta počinjene teže povrede radne obveze kao razloga za izvanredni otkaz.” (Vrhovni sud RH, Rev-2834/00 od 20.6.2001.)

“Otuđenje (krađa) imovine poslodavca (koluta kobasice-jegera) od radnika, bez obzira na njezinu vrijednost, ocijenjeno je kao razlog za izvanredni otkaz.” (Vrhovni sud RH, Revr-305/99 od 14.4.1999., Rev-943/01 od 3.10.2001. i Revr-340/13 od 30.9.2014.)

“Iako pet litara ulja nije poslodavčeva imovina veće vrijednosti, protupravnim prisvajanjem te stvari tužitelj je kao radnik narušio nužno potreban odnos povjerenja s tuženikom kao poslodavcem. U toj situaciji daljnji radni odnos stranaka nije moguć i poslodavac je imao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-1188/10 od 1.10.2010.)

4.1.3. Neopravdani izostanak s rada

Neopravdani izostanak s rada opravdani je razlog za izvanredni otkaz. (Vrhovni sud RH, Revr-275/13 od 14.4.2016., Revr-1248/15 od 22.9.2015., Revr-649/13 od 11.2.2014. i Revr-1077/13 od 7.10.2014.)

“Izostajanja radnice s posla kad ona smatra da na to ima pravo jer da nije iskoristila slobodne dane, a da nije zahtijevala odobrenje poslodavca i da nije osigurala da je u te dane zamijeni druga djelatnica tuženika, osobito su teška povreda obveze iz radnog odnosa zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.” (Vrhovni sud RH, Revr-117,10 od 15.9.2011., Županijski sud u Vukovaru, Gž-239/09 od 11.5.2010. i Ustavni sud, U-III-6269/2011 od 30.10.2014.)

“Neopravdani višednevni nedolazak radnika na posao opravdani je razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-125/12 od 12.6.2012. i Revr-676/10 od 9.3.2011.)

“Činjenica da se radnik nakon završetka profesionalne rehabilitacije gotovo četiri mjeseca nije javio poslodavcu i nije došao na svoje radno mjesto, a kroz to je razdoblje primao plaću, opravdani je razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-368/09 od 3.6.2009.)

“Radnik je teško povrijedio svoje obveze iz radnog odnosa kad je sam sebi uzeo pravo da određuje kad će doći na posao, a koje radne dane uopće neće raditi, odnosno i kad dođe na posao, odlučuje prema svojem nahođenju koliko će se zadržati na radnom mjestu. Radnika ne može opravdati što su eventualno i drugi radnici napuštali posao prije isteka radnog vremena, jer ponašanje drugih radnika ne utječe na odnos tužitelja-radnika i njegova poslodavca.” (Vrhovni sud RH, Revr-650/00 od 3.5.2001.)

4.1.4. Zlouporaba prava na bolovanje

“Kad je u vrijeme privremene nesposobnosti za rad tužiteljica-radnica radila u trgovini vlastitog trgovačkog društva, zloupotrijebila je pravo na korištenje bolovanja. To je teška povreda obveze iz radnog odnosa koja opravdava izvanredni otkaz koji joj je poslodavac dao. Tužiteljica je opisanim ponašanjem narušila odnos povjerenja koji je potreban između radnika i poslodavca.” (Vrhovni sud RH, Revr-98/13 od 2.9.2014.)

“Kad radnik za vrijeme bolovanja radi kod drugog poslodavca dva do tri dana u tjednu od četiri do osam sati dnevno, poslodavac ima opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-622/09 od 21.1.2010.)

“Zakonit je izvanredni otkaz ugovora o radu kad je utvrđeno da je radnik zloupotrijebio bolovanje, jer je utvrđeno da je tužitelj nakon otvorenog bolovanja otišao na put u inozemstvo u trajanju od tri dana gdje je bio izožen većim naporima nego da je radio.” (Vrhovni sud RH, Revr-178/09 od 2.9.2009.)

4.1.5. Alkohol, droga i kockanje

“Kad je radnik odbio pristupiti provjeri alkoholiziranosti, smatra se da je na radnom mjestu pod utjecajem alkohola, što je povreda obveze iz radnog odnosa.” (Vrhovni sud RH, Revr-1386/10 od 26.10.2011., Revr-1000/14 od 6.5.2015. i Revr-1033/09 od 20.10.2009.)

“Svaka alkoholiziranost nije razlog za izvanredni otkaz, nego samo ona koji bi bila osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa i zbog koje, uz uvažavanje ostalih spomenutih odlučnih okolnosti, nastavak radnog odnosa radnika kod poslodavca ne bi bio moguć. Zato je ocijenjeno da okolnost da je kritičnog dana tužitelj-radnik bio pod utjecajem alkohola na radnom mjestu kod tuženika-poslodavca sama po sebi ne znači da je riječ o osobito teškoj

povredi obveze iz radnog odnosa zbog kojeg nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć. Sudovi nižeg stupnja su utvrdili da je tužitelj dobar radnik, da s njim na poslu u vezi s alkoholom nije bilo problema, da je bolestan te da ima 33 godine radnog staža. Zbog tih razloga sudovi su pravilno ocijenili da nisu ispunjene zakonske pretpostavke za izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-312/12 od 13.6.2012.) Slično taj sud u odlukama Revr-1924/14 od 2.6.2015. i Revr-377/11 od 9.11.2011.)

“Kockanjem na aparatu poslodavca za vrijeme radnog vremena radnik je učinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog čega nastavak radnog odnosa između stranaka nije moguć.” (Vrhovni sud RH, Revr-1767/10 od 16.3.2011.)

4.1.6. Nasilno ponašanje odnosno neprimjerena komunikacija

“Činjenica da je radnik iz protesta izbrisao poslovne dokumente i najpovjerljivije podatke poslodavca na računalu i nazivao neposredno nadređene osobe pogrđnim imenima te pozivao na poslovni sastanak uz konzumaciju droge, neovisno o tome je li do konzumacije droge došlo, osobito je teška povreda obveza iz radnog odnosa i opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-1387/12 od 4.2.2015.)

“Verbalni i fizički radnikov napad na pretpostavljenog opravdani je razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. Bolovanje koje je tužitelj-radnik sam skrivio nije zapreka za davanje takvog otkaza.” (Vrhovni sud RH, Revr-1483/10 od 28.4.2011.- u bitnome isto taj sud, u odnosu na verbalni i fizički radnikov napad na pretpostavljenog, u odluci Revr-85/14 od 21.1.2015.)

“Prijetnja radnika da će uporabiti oružje izrečena u svađi s poslodavcem u službenoj prostoriji poslodavca osobito je teška povreda radne obveze.” (Vrhovni sud RH, Revr-35/02 od 10.7.2002.)

4.1.7. Odbijanje prekovremenog rada

“U sudskoj praksi se kao opravdani razlozi za prekovremeni rad priznaju, primjerice hitno dovršenje poslova uslijed kašnjenja nabavke materijala, kašnjenja s isporukom proizvoda i prigovora na kvalitetu, izvršenja obveza prema kupcima i sl. pa je odbijanje radnika da radi prekovremeno u tim situacijama ocijenjeno kao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Rev-370/00 od 30.1.2002.)

4.1.8. Nezakoniti štrajk (obustava rada)

“Kad radnik sudjeluje u nezakonito organiziranom štrajku, takav postupak radnika ima obilježja osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu. Samo ako je štrajk organiziran u skladu s odredbama Zakona o radu, sudjelovanje radnika u tom štrajku nije povreda ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-26/13 od 29.10.2014.)

“Činjenica da je tuženik-poslodavac otkaz ugovora o radu dao samo nekim, a ne svim radnicima koji su sudjelovali u nezakonitom štrajku, ne utječe na zakonitost odluke o otkazu tužiteljici-radnici. Na poslodavcu je da odluči kojem će radniku dati otkaz, a kojem ne. To je autonomno poslodavčevo pravo.” (Vrhovni sud RH, Revr-721/13 od 16.9.2014.)

4.1.9. Krivotvorena diploma/svjedodžba kao razlog za izvanredni otkaz

U sudskoj praksi zauzeto je shvaćanje da je krivotvorenje diplome/svjedodžbe od strane radnika opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu u slučaju kada se iz okolnosti slučaja može zaključiti da nastavak radnog odnosa nije moguć, a to će biti u slučaju ako je zbog krivotvorenja te isprave došlo do gubitka povjerenja poslodavca u radnika.

U svezi s tim ističu se dvije situacije:

1. kada je radnik koristio svjedodžbu s neistinitim sadržajem i na temelju takve svjedodžbe čak više godina ostvarivao prava kod poslodavca,
2. kada je radnik prilikom sklapanja ugovora o radu koristio nevjerodostojnu svjedodžbu koja nije bila uvjet zasnivanja njegovog radnog odnosa kod tuženika (jer se nije radilo o radnom mjestu koje bi mu osigurala ta svjedodžba)

U odnosu na prvi slučaj Vrhovni sud Republike Hrvatske u svojoj odluci Revr-157/2017 od 11.7.2017. zauzeo je shvaćanje da je radnik *“postupio izvan razumnih granica u kojima se mogao kretati te time počinio ozbiljnu povredu radne obveze, ali i da je u u svezi toga pravilno za zaključiti da nastavak njegovog radnog odnosa kod tuženika, prema odnosima koje je postupanjem stvorio i uz uvažavanje svih utvrđenih okolnosti i interesa tužitelja i tuženika u konkretnim prilikama, ne bi bio moguć. Revizijski sud pritom upućuje i da se težina postupka kojeg je tuženik stavio tužitelju na teret ne očituje u tome je li tuženiku ili drugima tim postupkom tužitelja nanesena i šteta i je li opisanim ponašanjem tužitelj počinio i kazneno djelo.”*

U odnosu na drugi slučaj kada je radnik prilikom sklapanja ugovora o radu koristio nevjerodostojnu svjedodžbu koja nije bila uvjet zasnivanja njegovog radnog odnosa kod

tuženika (jer se nije radilo o radnom mjestu koje bi mu osigurala ta svjedodžba) u odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj Revr-100/2017 od 13.12.2017. zauzeto je shvaćanje da *“okolnost što nevjerodostojna svjedodžba nije bila uvjet zasnivanja radnog odnosa tužitelja kod tuženika (jer se nije radilo o radnom mjestu koje bi mu osigurala ta svjedodžba) nema za posljedicu”* drugačije shvaćanje od shvaćanja koje su zauzeli nižestupanjski sudovi da takvo postupanje tužitelja predstavlja osobito važnu činjenicu te opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu u smislu odredbe čl. 116. st. 1. Zakona o radu. (Gović-Penić, 2019: 3 i 4)

4.1.10. Istražni zatvor (pritvor)

“Ustavnopravno je prihvatljivo stajalište Županijskog suda u Varaždinu, koje je u cijelosti prihvatio Vrhovni sud, da pritvaranja podnositelja ustavne tužbe zbog osnovane sumnje na počinjenje kaznenog djela imovinske naravi s elementima prisile (iznuda) dovodi do narušenja povjerenja poslodavca prema podnositelju koji izgledno neće moći izvršavati ugovorom o radu preuzete obveze. To je već samo po sebi osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa koje je posljedica izvanredno otkazivanje ugovora o radu.” (Ustavni sud, U-III-1537/2015 od 14.12.2016., Vrhovni sud RH, Revr-280/13 od 30.9.2014. i Županijski sud u Varaždinu, Gž-4326/11 od 19.11.2012.)

“Dugo trajanje pritvora, uz nemogućnost obavljanja rada, kao i gubitak povjerenja u radnika u okolnostima konkretnog slučaja opravdavaju izvanredno otkazivanje ugovora o radu tužitelju.” (Vrhovni sud RH, Revr- 435/08 od 9.12.2008.)

4.1.11. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem

“Nepoštivanje zakonske zabrane utakmice radnika s poslodavcem opravdani je razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-549/13 od 11.3.2014.)

Postoji i drugačije shvaćanje u odluci Vrhovnog suda RH, Revr-20/14 od 16.12.2014. prema kojem je nepoštivanje zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem opravdani razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.

Povredom zakonske zabrane natjecanja ne smatra se sama činjenica osnivanja trgovačkog društva registriranog za poslove kojima se bavi i poslodavac ako ti poslovi nisu i obavljani. (u tom smislu odluka Vrhovnog suda RH, Revr-583/15 od 21.10.2015.)

“Ugovor o zabrani tržišne utakmice ne obvezuje radnika ako cilj tog ugovora nije zaštita poslodavčevih opravdanih poslovnih interesa ili ako se njime s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, u odnosu na opravdane poslodavčeve poslovne interese, nerazmjerno ograničava radnikov rad i napredovanje.” (Vrhovni sud RH, Revr-1550/12 od 5.2.2014.)

4.2. Osobito važne činjenice kao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu

“Osim zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, radni odnos temeljem izvanrednog otkaza može prestati i zbog neke druge osobito važne činjenice koja onemogućuje daljnji nastavak rada. Ta činjenica može biti subjektivne, ali i objektivne prirode.” (Milković i Trbojević, 2019: 177)

Činjenica subjektivne prirode tiče se samog radnika, primjerice kad radnik na radnom mjesto čuvara imovine poslodavca otuđi imovinu treće osobe zbog čega poslodavac gubi povjerenje u istog, što ima za posljedicu nemogućnost nastavka radnog odnosa. (Vrhovni sud RH, Revr-42/07 od 4.4.2007)

Činjenica objektivne prirode bi bila činjenica koja nije vezana za ponašanje radnika, a zbog te činjenice nastavak radnog odnosa nije moguć (u požaru izgori tvornica u kojoj su radnici radili) tako da poslodavac ne može obavljati svoju gospodarsku djelatnost. (Milković i Trbojević, 2019: 177)

U nizu sudskih odluka zauzeto je pravno shvaćanje koje okolnosti imaju značenje osobito važnih činjenica koje opravdavaju izvanredni otkaz ugovora o radu.

U nastavku se navode pravna shvaćanja iznesena u tim odlukama.

“Činjenica da radnik u ugovorenom roku od dvanaest mjeseci nije položio stručni ispit osobito je važna činjenica koja opravdava izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-1923/14 od 18.11.2015.)

“Činjenica da je radnik unatoč upozorenju zatečen na radu bez zaštitinih naočala (obavljao poslove elektrozavarivanja) osobito je važna činjenica koja opravdava izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-294/13 od 24.4.2013.)

“Izvanredni otkaz ugovora o radu dan je tužiteljici nakon njezina izbora za dužnosnika nove političke stranke. Poslodavac je osnovano smatrao da je aktivno sudjelovanje tužiteljice u radu suparničke političke stranke, a s obzirom na poslove koje je tužiteljica obavljala za poslodavca, osobito važna činjenica zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Tuženik je kao poslodavac, dakle, dokazao opravdanost razloga za otkaz, uz poštovanje roka od 15 dana, pa su stoga ispunjene sve zakonom određene pretpostavke u smislu čl. 107. ZR/95 (sada članak 116. Zakona o radu) za izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-1976/09 od 13.10.2010.)

“Određivanje pritvora može biti takva osobito važna činjenica koja opravdava izvanredni otkaz, ovisno o okolnostima svakog konkretnog slučaja.” (Vrhovni sud RH, Revr-12/08 od 20.2.2008. i Revr-214/02 od 21.12.2004.)

“Nasilno useljenje u stan i ustrajanje u korištenju tako zaposjednutog poslodavčeva stana ima moguć loš utjecaj na ponašanje drugih radnika i narušava ugled tuženika-poslodavca. To je osobito važna činjenica zbog koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.” (Vrhovni sud RH, Revr-153/06 od 13.4.2006.)

“Činjenica da je tužitelj svjesno dao upisati stručnu spremu u radnu knjižicu na temelju krivotvorene diplome dovoljna je da je tuženik-poslodavac opravdano izgubio povjerenje u tužitelja kao svog radnika i osobito je važna zbog toga što, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Neosnovani su pritom tužiteljevi navodi da je tuženik-poslodavac u drugim slučajevima prema drugim djelatnicima primjenjivao blaže kriterije.” (Vrhovni sud RH, Revr-541/09 od 1.7.2009.)

“Sama činjenica da je radnik pribavio krivotvorenu diplomu koju je i upisao u radnu knjižicu, za koju ovjeru je također utvrđeno da je krivotvorena, osobito je važna činjenica koja dovodi do gubitka povjerenja poslodavca u radnika zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć. Činjenica da za tuženika nije nastupila nikakva materijalna šteta, kao i priznanje i žaljenje tužitelja zbog učinjenog, stoga nemaju kao posljedicu drukčiji zaključak.” (Županijski sud u Zagrebu, Gžr-377/12 od 4.4.2012. i Vrhovni sud RH, Revr-541/09 od 1.7.2009.)

“Značenje osobito važne činjenice kao otkaznog razloga može imati okolnost da tužiteljica, unatoč tome što joj je višekratno (pet puta) produživan rok za stjecanje zakonom propisanih uvjeta za izbor u suradničko zvanje višeg asistenta, tu ugovornu obvezu nije ispunila. No, to može biti otkazni razlog samo ako za neispunjenje te obveze nisu postojali objektivni razlozi, kao što su bolest, rodiljni dopust i slično.” (Vrhovni sud RH, Revr-1732/14 od 2.2.2016.)

“Prikazivanje poslodavčeve djelatnosti u krajnje negativnom svjetlu u pismu upućenom medijima od strane radnika osobito je važna činjenica koja poslodavcu daje opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-495/07 od 22.8.2007. i dr.)

4.3. Opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu (kad otkazuje radnik)

Neki od opravdanih razloga za izvanredni otkaz ugovora o radu kojeg daje radnik su poslodavčevo neispunjavanje obveza u smislu neisplate plaće i druge novčane obveze prema radniku, neprekidno kašnjenje s isplatom plaće, kršenje propisa o sigurnosti i zaštiti na radu te slijedom toga dovođenje u opasnost radnikovo zdravlje i život. (Milković i Dugonjić 2016: 241)

Tako se u sudskoj praksi navodi prema odluci Vrhovnog suda RH, Revr-206/06 od 6.9.2007. da je *“neisplata plaće uzastopno tri mjeseca povreda ugovorne obveze od poslodavca*

te takvu povredu radnik osnovano može smatrati razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu”.

Pravilo je da radnik mora dokazati postojanje opravdanog razloga za izvanredno otkazivanje, a izuzetak od tog pravila propisan je odredbom članka 35. st. 1. Zakona o radu.

U spomenutom članku navedene su sljedeće kategorije radnika koji mogu otkazati ugovor o radu bez obrazloženja:

1. *“radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust,*
2. *radnik koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena,*
3. *radnik koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta,*
4. *radnik koji koristi dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju*
5. *radnik kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom,*

s tim da ovo pravo radnik može iskoristiti najkasnije 15 dana prije dana kada je dužan vratiti se na rad.” (Milković i Trbojević, 2019: 173)

Osim navedenih kategorija radnika, i tudnice mogu otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom bez posebnog opravdanog razloga s tim da trudnica može otkazati ugovor tijekom cijele trudnoće, dakle nije vezana rokom kao naprijed nabrojana kategorija radnika. (Milković i Trbojević, 2019: 173; Čavrak et al., 2014; 137)

4. 4. Neopravdani razlozi za otkaz po Zakonu o radu

U slučaju kad poslodavac daje otkaz radniku, poslodavac uvijek mora imati opravdani razlog za otkaz i to kako za redoviti otkaz ugovora o radu (članak 115. Zakona o radu) tako i za izvanredni otkaz (članak 116. Zakona o radu).

U članku 117. spomenutog Zakona navedeni su neki slučajevi u kojima poslodavac nema opravdane razloge za otkaz i to:

1. *“Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.*
2. *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.*

3. *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.*”

U sudskoj praksi je ocijenjeno da se *“izostanak s posla ne može smatrati neopravdanim kad se naknadnom liječničkom dokumentacijom utvrdi da je u vrijeme izostanka s posla radnik bio nesposoban za rad.”* (Vrhovni sud RH, Revr-715/04 od 19.1.2005.)

Međutim, to ne znači da poslodavac ne može za vrijeme privremene nenazočnosti radniku dati otkaz zbog nekog drugog opravdanog razloga (primjerice zbog teške povrede obveze iz radnog odnosa).

Vezano za neopravdane razloge za otkaz iz st. 2. navedenog Zakona, u odluci Vrhovnog suda RH Revr-1167/10 od 8.12.2010. zauzeto je shvaćanje da *“obraćanje radnika nadležnim tijelima koja obavljaju nadzor nad poslovanjem poslodavca nije opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.”* U odluci broj Revr-753/04 od 19.1.2005. navodi se da se *“podnošenje prijave nadležnim tijelima ne može ocijeniti povredom radne obveze, pogotovo ne osobito teškom, ni u slučaju da je nadležno tijelo prijavu ocijenilo neosnovanom.”*

“Prema stajalištu Vrhovnog suda Republike Hrvatske, ako radnikove tvrdnje imaju značenje informiranja javnosti o nepravilnostima u djelovanju poslodavca, pa i kad su objektivno uvredljive, ali su dane u javnom interesu i dobroj vjeri te su vrijednosni sud, tada nije riječ o osobito teškoj povredi obveza iz radnog odnosa pa nema pretpostavki za donošenje odluke o izvanrednom otkazu radniku koji je u toj situaciji reagirao javnim priopćenjem.” (Vrhovni sud RH, Revr-700/06 od 3.10.2007.)

“Postoje li uvjeti za otkaz ugovora o radu zbog toga što se radnik obratio medijima valja ocijenjivati ovisno o svim okolnostima svakog konkretnog slučaja za sebe.” (Crnić, 2013: 185)

4.5. Neopravdani razlozi za otkaz prema sudskoj praksi

Razlozi navedeni u članku 117. Zakona o radu nisu jedini razlozi kad otkaz ugovora o radu ne bi bio dopušten.

Kad sudovi donesu odluku o dopuštenosti odnosno nedopuštenosti otkaza od istih se zahtijeva da odlučuju ne samo o tome jesu li ispunjene formalne pretpostavke za zakonitost otkaza već i postoje li opravdani razlozi za otkaz. (Crnić, 2013: 185)

Opravdanost razloga za otkaz ugovora o radu ocjenjuje se s obzirom na okolnosti konkretnog slučaja. Postupajući na takav način sudovi su u nizu odluka zaključili da je otkaz ugovora o radu nedopušten zbog nepostojanja opravdanih razloga za otkaz.

Neke od tih odluka prikazane su kroz primjere sudske prakse u sljedećih nekoliko odlomaka.

“Činjenica da je tužitelj-radnik kratko zakasnio s odmora odnosno da je kratko prekoračio vrijeme za užinu nije osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa koja bi opravdavala izvanredni otkaz ugovora o radu.” (Vrhovni sud RH, Revr-334/14 od 1.7.2015.)

“Kad nije sporno da je tuženik-poslodavac bio upoznat s vjerskim potrebama tužitelja-radnika, kad je taj radnik izostao s posla u subotu zbog vjerskih potreba kao pripadnik Kršćanske adventističke crkve za koju je dan odmora u tjednu subota, njegov izostanak s posla je opravdan, jer je poslodavac dužan poštovati vjerske potrebe radnika.” (Vrhovni sud RH, Revr-862/13 od 26.2.2014.)

“Nije opravdan razlog za izvanredni otkaz to što je tužitelj-radnik zaposlen na radnom mjestu vozača odbio obavljati poslove domara.” (Vrhovni sud RH, Revr-247/08 od 21.9.2011. i Ustavni sud, U-III-6051/2011 od 2.12.2015.)

“Radnik koji je postupao u obavljanju poslova prema poslodavčevoj ustaljenoj praksi, a nije obavješten o promjeni te prekse, nije svojim postupanjem počinio osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.” (Vrhovni sud RH, Revr-644/09 od 18.6.2013.)

“Vožnja teretnog vozila je posao koji zahtijeva dodatnu vještinu i znanje, s obzirom na posljedice koje mogu nastati uporabom takvog vozila od nevjeste osobe. Zato takvi poslovi moraju biti posebno navedeni i ugovoreni u ugovoru o radu, a to ovdje nije bio slučaj. Naprotiv, činjenica je da u opis tužiteljeva radnog mjesta ne ulazi upravljanje vozilom, dakle ni teretnim. Ta se vještina nije zatijevala za radno mjesto za koje je tužitelj sklopio ugovor o radu. Zato nije osnovan tuženikov navod da bi odbijanjem tužitelja-radnika da postupi po njegovu radnom nalogu radnik počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.” (Vrhovni sud RH, Revr-762/11 od 26.10.2011.)

“Nije opravdan razlog za otkaz ugovora o radu sudjelovanje radnika u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu ili općenito obraćanje nadležnim tijelima izvršne vlasti zbog nepropisnog postupanja poslodavca.” (Vrhovni sud RH, Revr-531/06 od 6.9.2006.)

“Činjenica da je radnik za vrijeme radnog vremena obavljao privatni posao, a da to nije utjecalo na izvršavanje obujma poslova njegova radnog mjesta, nije osobito teška povreda obveza iz radnog odnosa zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.” (Vrhovni sud RH, Revr-403/08 od 30.12.2008.)

“Kad neostvarivanje očekivanih rezultata rada nije posljedica neurednog i neodgovornog odnosa radnika prema radu, dakle njegova skrivljenog ponašanja, već su ti rezultati izostali zbog objektivnih razloga, poslodavac nije imao opravdani razlog za izvanredno otkazivanje ugovora.” (Vrhovni sud RH, Rev-x-109/09 od 4.6.2009.)

5. POSTUPAK PRIJE IZVANREDNOG OTKAZIVANJA

5.1. Iznošenje obrane

“Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.” (članak 119. st. 2. Zakona o radu)

“Smisao i svrha obveze poslodavca omogućiti radniku iznošenje obrane je ta da se što pravilnije utvrde činjenice bitne za donošenje odluke o otkazu, a što će biti u situaciji kad bi bitne činjenice za odlučivanje o otkazu ugovora o radu bile sporne i kad bi se iznošenjem obrane mogle utvrditi činjenice koje bi mogle utjecati da poslodavac ne donese odluku o otkazu. Međutim, u situaciji kad je razlog za otkaz objektivna činjenica (radnik se nalazio u pritvoru) riječ je o okolnosti zbog koje nije opravdano očekivati od poslodavca da radniku pruži mogućnost da iznese svoju obranu.” (Vrhovni sud RH, Revr-187/11 od 6.4.2011.)

Stoga u slučaju kad su činjenice nesporne i poznate objema ugovornim stranama i kad iznošenje obrane radnika ne bi moglo dovesti u povoljniji položaj, poslodavac nije dužan omogućiti radniku iznošenje obrane. Na primjer, to će biti u slučaju dugotrajnog istražnog zatvora zbog sumnje na teško kazneno djelo počinjeno na štetu poslodavca. (Crnić, 2013: 193)

5.2. Savjetovanje s radničkim vijećem prije donošenja odluke o otkazu

U smislu odredbe članka 150. st. 1. Zakona o radu *“prije donošenja odluke važne za položaj radnika”,* a takva odluka je i odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu, *“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 radnika.”*

“Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.” (članak 150. st. 4. Zakona o radu)

“Svoju obvezu savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom o namjeravanoj odluci o otkazu neće pravno valjano ispuniti onaj poslodavac koji tim radničkim tijelima dostavi već donesenu odluku o otkazu.” (Vrhovni sud RH, Revr-674/10 od 24.11.2010.) jer tako poslodavac onemogućuje radničko vijeće u davanju primjedbi i prijedloga pa rezultati rasprave stvarno ne bi više mogli utjecati na donošenja odluke. (Crnić, 2013: 158)

“Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza, u roku od pet dana

dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavca.” (članak 150. st. 5. Zakona o radu)

“Kad sindikalni povjerenik prije isteka roka iz članka 152. st. 4. ZR/04 (sada članak 150. st. 5. Zakona o radu) obavijesti poslodavca da se neće očitovati, ne postoji smetnja poslodavca da neposredno nakon te izjave donese namjeravanju odluku, o uvom slučaju o izvanrednom otkazu ugovora o radu. Poslodavac kao tuženik nije, u toj situaciji, bio dužan čekati da protekne krajnji zakonski rok u kojem sindikalni povjerenik ima ovlast očitovati se o namjeravanoj odluci.” (Vrhovni sud RH, Revr-1968/09 od 3.3.2010.)

“Ako se radničko vijeće” u navedenom roku “ne očituje o namjeravanoj odluci smatra se da nema primjedbi i prijedloga.” (članak 150. st. 6. Zakona o radu)

“Odluka poslodavca donesena protivno odredbama Zakona o radu o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništetna je”. (članak 150. st. 12. Zakona o radu)

U sudskim odlukama navode se slučajevi u kojima ne postoji obveza savjetovanja. Primjerice u odluci Vrhovnog suda RH, Revr-1118/12 od 30.1.2013. navodi se da će to biti u slučaju *“kad tuženik-poslodavac nije znao za postojanje sindikalnog povjerenika, pa nije bio u obvezi savjetovati se s njim.”*

Zatim, u odluci Vrhovnog suda RH, Revr-211/06 od 19.4.2006. navodi se da *“obavijest o prestanku rada tužiteljice nema značenje donošenje odluke o prestanku rada jer se njome samo utvrđuje (deklarira) da je nastupio uvjet uz ispunjenje kojeg su stranke odredile prestanak ugovora o radu pa da zbog toga nije postojala poslodavčeva obveza prije slanja navedene obavijesti savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom”.*

U odluci Vrhovnog suda RH, Revr-1280/12 od 18.3.2014. navodi se da *“poslodavac ne smije snositi štetne posljedice zbog toga što radničko vijeće nije izabrano ili sindikat utemeljen, a ne djeluje ni sindikalni povjerenik”,* pa u toj situaciji ne postoji poslodavčeva obveza savjetovanja s tim tijelima.

Nadalje, u odluci Vrhovnog suda RH, Revr-695/08 od 14.1.2009. izneseno je shvaćanje da *“savjetovanje o otkazu tužitelju nije moglo biti provedeno zbog propusta sindikata, a ne poslodavca, pa to nesavjetovanje ne može imati kao posljedicu nedopuštenost otkaza ugovora o radu”.*

5.3. Suodlučivanje

Obveza suodlučivanja poslodavca i radničkog vijeća prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu radniku propisana je odredbom članka 151. st. 1., t. 1. do 5. Zakona o radu

prema kojoj poslodavac samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća može donijeti odluku o otkazu:

1. *“članu radničkog vijeća,*
2. *kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon konačnih utvrđenih rezultata izbora,*
3. *radniku kojem 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*
4. *radniku s navršenih šezdeset godina odnosno starijem od šezdeset godina*
5. *predstavniku radnika u organu poslodavca”*

Ako u slučaju suodlučivanja nije dobio suglasnost radničkog vijeća, poslodavac ne može donijeti odluku o otkazu, a ako ju donese, takva odluka je ništeta. (u smislu odluke Vrhovnog suda RH, Revr-2206/00-2 od 7.2.2001.

“Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.” (članak 151. st. 4. Zakona o radu)

Obveza suodlučivanja propisana je i odredbom članka 188. st. 1. Zakona o radu prema kojoj *“sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.”*

Prema odredbi stavka 3. navedenog članka *“ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.”*

6. ZABRANA OTKAZA ODREĐENIM SKUPINAMA RADNIKA

Iz odredbi Zakona o radu proizlazi da svi radnici ne uživaju jednaku pravnu zaštitu glede otkaza ugovora o radu. Tako jedna kategorija radnika ima tzv. apsolutnu zaštitu od otkaza, kao što to proizlazi iz članka 34. spomenutog Zakona kojim je propisano da *“za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.”*

Dakle, zabrana otkaza se odnosi i na radnika muškarca koji koristi neko od navedenih roditeljskih prava u skladu s posebnim zakonom. (Čavrak et al., 2014: 134)

U smislu odredbe članka 34. st. 2. Zakona o radu otkaz dan navedenoj kategoriji radnika je *“ništetan ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti zbog kojih se otkaz ne može dati ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju tih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.”*

Navedena apsolutna zabrana otkaza odnosi se kako na slučaj redovitog tako i na slučaj izvanrednog otkaza o radu. Uz navođenje sadržaja odluke Vrhovnog suda RH Revr-1794/09 od 24.3.2010. Crnić (2017: 88) iznosi svoje mišljenje da je *“apsolutna zabrana otkaza prestroga prema poslodavcima jer je moguće da radnik na kojeg se zabrana odnosi počini osobito tešku povredu radne obveze na poslodavčevu štetu, a on mu ni tada ne smije izvanredno otkazati ugovor o radu.”*

Sukladno tome, autori smatraju da *“navedene odredbe o apsolutnoj zabrani otkaza treba relativizirati ili promijeniti (npr. zabraniti samo redoviti poslovno i osobno uvjetovani otkaz ili otkaz uvjetovati prethodnom suglasnošću radničkog vijeća, odnosno službe zapošljavanja).”* (Crnić et al., 2007: 435)

Prema članku 38. Zakona o radu apsolutna zabrana otkazivanja postoji i u odnosu na radnika koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti. Takvom radniku poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Navedena zabrana otkazivanja bez obzira na vrstu otkaza koji se daje i bez obzira na to koji zakonski uvjeti moraju biti ispunjeni da bi se radilo o zakonitom otkazu ugovora o radu.

U vezi primjene odredbe članka 38. Zakona o radu u odlukama sudova navode se i slučajevi kada se po ocijeni suda ta odredba ne primijenjuje. Tako se u odluci Vrhovnog suda RH, Revr-754/12 od 23.1.2013. navodi *“da ne postoji zabrana otkazivanja u smislu odredbe članka 80. st. 1. ZR/04 (sada članak 38. Zakona o radu), jer se okolnost da se tužiteljica nalazila na bolovanju zbog određenih psihičkih smetnji nakon što je saznala da joj prijete otkaz ne može smatrati privremenom nesposobnošću za rad zbog liječenja ili oporavka od pretrpljene ozljede na radu ili profesionalne bolesti.”*

U odluci Vrhovnog suda RH, Revr-310/04 od 8.9.2004. se navodi da *“ozljeda koju je tužitelj zadobio u fizičkom sukobu zbog kojeg mu je otkazan ugovor o radu nema značenje ozljede na radu, jer ta ozljeda nije nastala u vezi s procesom rada. Stoga činjenica tužiteljeva bolovanja nije pravno odlučna činjenica koja bi bila zapreka donošenju odluke o otkazu”*.

7. OBLIK I OBRAZLOŽENJE OTKAZA

7.1. Oblik otkaza

Zakonom o radu je propisano da otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku (članak 120. st. 1.), što znači da se pisani oblik otkaza odnosi i na redoviti i na izvanredni otkaz.

Iako je Zakonom o radu propisan pisani oblik otkaza često se događa da poslodavac radniku otkáže ugovor o radu bez pisane odluke, na način da mu usmeno prióci da mu otkazuje ugovor o radu ili mu vrati radnu knjižicu te mu zabrani daljnji rad. Takav usmeni otkaz je ništetan i ne proizvodi pravni učinak. Međutim, upravo zbog toga radnik je dužan obratiti se poslodavcu sa zahtjevom za zaštitu prava i u propisanom roku od petnaest dana protiv usmenog otkaza zatražiti sudsku zaštitu svojih prava ako zahtjev upućen poslodavcu ne bi bio uvažen. (Čavrak et al., 2014: 439)

Ako radnik ne bi podnio zahtjev za zaštitu prava i u propisanom prekluzivnom roku od petnaest dana protiv usmenog otkaza zatražio sudsku zaštitu svojih prava, takav nezakoniti otkaz proizveo bi učinke zakonitog otkaza.

Dakle, *“da bi radnik otklonio štetne posljedice nezakonitog usmenog otkaza, usmeni otkaz mora pobijati zahtjevom za utvrđenje njegove nedopuštenosti jer tek pod pretpostavkom da se usmeni otkaz utvrdi nedopuštenim, radnik može zahtijevati prava iz radnog odnosa (pravo na vraćanje na posao kao i isplatu naknade plaće). O nezakonitosti usmenog otkaza sud nema ovlast odlučivati kao o prethodnom pitanju s obzirom da je riječ o konstitutivnoj sudskoj zaštiti.”* (Vrhovni sud RH, Revr-673/10 od 8.10.2010.)

“Otkaz ugovora o radu koji nema pisani oblik (usmeni otkaz ugovora o radu) ima kao posljedicu prestanak ugovora o radu kad je radnik na osnovi takvog otkaza prestao dolaziti na posao, zbog čega se takav otkaz ne može smatrati nepostojećim.” (Vrhovni sud RH, Revr-763/07 od 21.11.2007.)

7.2. Obrazloženje otkaza

Odredbom članka 120. st. 2. Zakona o radu propisano je da *“poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.”* U obrazloženju odluke o otkazu trebalo bi navesti okolnosti na kojima se otkaz temelji, a što bi kod izvanrednog otkaza, kod kojeg se ugovor može otkazati zbog osobito teških povreda iz radnog odnosa ili zbog druge osobito važne činjenice, trebalo sadržavati opis tih povreda radne obveze i osobito važnih činjenica.

Osim toga, trebalo bi obrazložiti, zašto i zbog kojih okolnosti poslodavac smatra da nastavak radnog odnosa nije moguć.

Poslodavac nema ovlaštenje naknadno dodavati razloge za otkaz. Zato je bitno da se opravdani razlozi za otkaz koji moraju postojati u vrijeme donošenja odluke o otkazu jasno i nedvosmisleno navedu u obrazloženju otkaza te da se za te razloge navedu i dokazi koji opravdavaju otkaz. (Milković i Trbojević, 2019: 186)

“Poslodavac se, dakle ne može osnovano pozivati na ono što obrazloženje odluke ne sadržava.” (Vrhovni sud RH, Revr-1895/10 od 12.1.2010.). U istoj odluci Vrhovnog suda se također navodi da je *“obrazloženje otkaza važno sa stajališta radnika jer radnik samo na taj način može pobijati opravdanost otkaza i tvrditi da poslodavac nije imao opravdane razloge za otkaz, te da se radnika ne smije dovoditi u situaciju da sam istražuje za koje je povrede i propuste u radu okrivljen.”*

8. ROK ZA IZVANREDNI OTKAZ

Zakonom o radu je propisan rok u kojem poslodavac i radnik mogu izvanredno otkazivati ugovor o radu. Prema odredbi članka 116. st. 2. navedenog Zakona *“ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.”*

“Navedeni rok je materijalnopravne prirode i ima značenje osnovne pretpostavke za dopuštenost izvanrednog otkaza ugovora o radu. Nepoštivanje tog roka ima za posljedicu nezakonitost otkaza.” (Vrhovni sud RH, Revr-1895/10 od 12.1.2011.)

“Riječ je o subjektivnom roku koji počinje teći od sljedećeg dana od kada je osoba ovlaštena za odlučiti o davanju otkaza od saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji.” (Vrhovni sud RH, Revr-1304/10 od 17.11.2010.)

Kad je osobito teška povreda radne obveze ponašanje radnika kojim se radne obveze kontinuirano krše u određenom neprekinutom trajanju, kao što je to neopravdani izostanak posla u duljem razdoblju, navedeni rok ne počinje teći sve dok takvo ponašanje radnika traje. To zato što upravo *“stalno i cjelovito trajanje povrede radne obveze čini opravdanim razlog za izvanredni otkaz.”* (Vrhovni sud RH, Revr-43/05 od 17.2.2005.)

“Poslodavac mora donijeti odluku o izvanrednom otkazu u navedenom roku, a ne mora ju u tom roku dostaviti radniku kojem se otkazuje.” (Vrhovni sud RH, Rev-1168/01 od 11.7.2001.)

9. SUDSKA ZAŠTITA U SLUČAJU IZVANREDNOG OTKAZA

Jednaka sudska zaštita osigurana je kako protiv izvanrednog otkaza ugovora o radu, tako i protiv redovitog otkaza, (Crnić et al., 2007: 424) kao i u slučaju zaštite drugih prava iz radnog odnosa.

Člankom 133. Zakona o radu uređena je sudska zaštita prava iz radnog odnosa te postupak koji prethodi sudskoj zaštiti.

“Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa (što može biti i donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu) može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.” (članak 133. st. 1. Zakona o radu)

“Ako poslodavac u navedenom roku od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenih prava pred nadležnim sudom.” (članak 133. st. 2. Zakona o radu)

U slučaju izvanrednog otkaza takva zaštita se ostvaruje podnošenjem tužbe sa zahtjevom za utvrđenje nedopuštenosti otkaza i utvrđenja da radni odnos nije prestao te za vraćanje radnika na posao.

“Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava, osim u slučaju zahtjeva za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.” (članak 133. st. 3. Zakona o radu)

U sudskoj praksi zauzeto je shvaćanje o posljedicama radnikova propusta da zahtijeva zaštitu povrijeđenog prava kod poslodavca. Tako je u odluci Vrhovnog suda RH, Revr-269/07 od 5.6.2007. i nizu drugih odluka zauzeto shvaćanje da taj *“propust ima za posljedicu gubitak radnikova prava da zahtijeva zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.”* U odluci Vrhovnog suda RH, Revr-577/08 od 14.1.2009. i dr. odlukama rečeno je da je *“rok iz članka 133. st. 1. i 2. ZR/04 (sada članak 133. st. 1. i 2. Zakona o radu) prekluzivan i procesnopravne prirode, pa u slučaju nepoštivanja tog roka tužbu treba odbaciti.”*

9.1. Sudski raskid ugovora o radu

Do sudskog raskida ugovora o radu dolazi na zahtjev radnika ili na zahtjev poslodavca istaknutom u sporu radi utvrđenja nedopuštenosti kako redovitog tako i izvanrednog otkaza ugovora o radu poslodavca. (Milković i Trbojević, 2019: 195)

Sudski raskid ugovora o radu, kao jedan od načina prestanka ugovora o radu propisan je u članku 125. Zakona o radu.

Na zahtjev radnika sud može donijeti takvu odluku na temelju odredbe članka 125. st. 1. Zakona o radu ako utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos. U toj odluci odredit će se *“dan prestanka radnog odnosa i dosuditi radniku naknada štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.”*

Na zahtjev poslodavca sud će raskinuti ugovor o radu *“ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.”* (članak 125. st. 2. Zakona o radu)

Zahtjev za sudski raskid ugovora o radu radnik i poslodavac mogu *“podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.”* (članak 125. st. 3. Zakona o radu)

Iz odredbe članka 125. st. 1. Zakona proizlazi da su pretpostavke za sudski raskid ugovora o radu na zahtjev radnika: utvrđenje da je otkaz ugovora o radu nedopušten, da je postavljen zahtjev za sudski raskid ugovora i da je radnik izjavio da mu nije prihvatljivo nastaviti radni odnos.

U slučaju kada sudski raskid ugovora o radu traži poslodavac potrebno je uz njegov zahtjev i utvrđenje da je otkaz nedopušten utvrditi nepostojanje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć. (Milković i Trbojević, 2019: 196)

Takve okolnosti postoje npr. u slučaju postojanja osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa koja opravdava izvanredni otkaz ugovora o radu, ali je zbog formalnopravnih razloga (npr. otkaz je dan protekom roka od 15 dana od dana saznanja za tu povredu, ili se prije donošenja odluke o otkazu poslodavac nije savjetovao s radničkim vijećem), otkaz nedopušten.

Iz navedenog proizlazi da je za sudski raskid ugovora o radu koji zahtijeva radnik dovoljno da se u zahtjevu navede da radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, a kada sudski raskid zahtijeva poslodavac traži se postojanje okolnosti koje opravdano upućuju da radni odnos nije moguć. (Crnić et al., 2007: 477)

“Ako je utvrdio da je otkaz ugovora o radu nedopušten sud je dužan prihvatiti zahtjev radnika za sudski raskid ugovora o radu bez preispitivanja kakvih daljnjih okolnosti.” (Vrhovni sud RH, Revr- 323/04-2 od 26.4.2005.)

Sudski raskid ugovora o radu zakonsko je pravo radnika u slučaju nedopuštenog otkaza pa radnik nije dužan obrazlagati razloge zbog kojih mu nastavak radnog odnosa nije više

prihvatljiv pri čemu se radnika ne može prisiliti da se vrati na rad kod poslodavca koji mu je nezakonito otkazao ugovor o radu. (u tom smislu odluka Vrhovnog suda RH, Revr-602/08 od 28.1.2009.)

9.1.1. Određivanje dana prestanka ugovora o radu

Kada utvrdi i ocijeni da su ispunjenje pretpostavke za raskid ugovora o radu, sud će odrediti dan prestanka radnog odnosa. Budući da Zakonom o radu nije propisano s kojim danom će se odrediti prestanak radnog odnosa, o tome sud donosi odluku s obzirom na okolnosti konkretnog slučaja. Tako je u sudskoj praksi je zauzeto shvaćanje da *“ovisno o zahtjevu stranaka i okolnostima svakog slučaja za sebe, sud može odrediti sudski raskid ugovora o radu danom zaključenja glavne rasprave pred prvostupanjskim sudom, danom podnošenja zahtjeva za sudski raskid ugovora o radu, danom donošenja sudske odluke itd.”* (Milković i Dugonjić, 2016: 250)

Primjeri iz sudske prakse u vezi određivanja dana prestanka ugovora o radu:

“U slučaju sudskog raskida ugovora o radu kao dan prestanka radnog odnosa sud može odrediti i dan koji ne odgovara vremenu donošenja presude kojom je utvrđena nedopuštenost otkaza. Taj dan se određuje prema okolnostima slučaja, a ukoliko je radnik zatražio da se ugovor raskine s određenim danom, kao što je u konkretnom slučaju, sud nije ovlašten prekoračiti takav zahtjev i odrediti kasniji dan prestanka radnog odnosa.” (Vrhovni sud RH, Revr-43/08-3 od 22.4.2009.)

“Prema pravnom shvaćanju ovoga revizijskog suda poslodavac može zahtijevati sudski raskid ugovora o radu s onim danom, odnosno datumom, kada su nastupile okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa između radnika i poslodavca, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka, nije moguć. Dakle, upravo o činjeničnim utvrđenjima suda i okolnostima konkretnog slučaja ovisi odluka suda o tome s kojim danom će prihvatiti zahtjev (radnika ili poslodavca) za sudski raskid ugovora o radu, pri čemu je, sukladno odredbi članka 116. st. 3. Zakona o radu bitno da je takav zahtjev postavljen do okončanja glavne rasprave pred prvostupanjskim sudom. Pritom treba reći da Zakon o radu niti jednom svojom odredbom ne propisuje obvezu poslodavca da zahtjev za sudski raskid ugovora o radu mora tražiti s danom koji je kasniji od dana postavljanja zahtjeva za sudski raskid, kako to pogrešno smatra i u reviziji ističe tužitelj.” (Vrhovni sud RH, Revr-358/13 od 29.1.2014.)

“Kad se tužitelj-radnik zaposlio kod drugog poslodavca, prestanak njegovog radnog odnosa kod tuženika-poslodavca ne može se prihvatiti s kasnijim datumom, tj. datumom

donošenja prvostupanjske presude, jer radni odnos ne može istodobno postojati kod dva poslodavca.” (Vrhovni sud RH, Revr-1594/15 od 28.6.2016.)

“Sudovi su pravilno utvrdili sudski raskid ugovora o radu na dan kad se tužitelj-radnik zaposlio kod novog poslodavca.” (Vrhovni sud RH, Revr-300/08 od 22.10.2008.)

9.1.2. Naknada štete

Kada prihvati zahtjev za sudski raskid ugovora o radu sud će, sukladno odredbi članka 125. st. 1. Zakona o radu, osim određivanja dana prestanka radnog odnosa, dosuditi radniku na njegov zahtjev *“naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.”*

Prema sudskoj praksi *“sud ne može po službenoj dužnosti odlučiti o eventualnoj šteti bez postavljanog zahtjeva niti radnik tu štetu može ostvarivati u posebnom postupku.”* (Vrhovni sud RH, Revr-399/13 od 18.2.2014.)

Sud će visinu naknade štete utvrditi vodeći računa o trajanju radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Pri tome valja istaknuti da je odlučno trajanje radnog odnosa kod poslodavca koji mu je nedopušteno otkazao ugovor o radu, a ne ukupni staž kojeg je radnik imao. (Crnić, 2013: 117)

10. VRAĆANJE RADNIKA NA POSAO U SLUČAJU NEDOPUŠTENOG OTKAZA

U slučaju utvrđenja da otkaz ugovora o radu poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, sud će naložiti vraćanje radnika na posao. (članak 124. st. 1. Zakona o radu)

Utvrđenjem otkaza nedopuštenim i da radni odnos nije prestao zadržava se kontinuitet radnog odnosa te nastaje obveza poslodavca vratiti radnika na posao ako on to zahtijeva. U tom slučaju radnik stječe sva prava koja bi imao da nije bilo nedopuštenog otkaza ugovora o radu.

U teoriji i praksi sporno je pitanje je li poslodavac dužan vratiti radnika isključivo na posao koji je ugovoren otkazanim ugovorom o radu ili na drugo odgovarajuće radno mjesto ako je ugovoreno radno mjesto u međuvremenu ukinuto.

U nekim odlukama Vrhovnog suda RH primjerice Revr-32/09 od 2.9.2009., Revr-625/04 od 2.6.2005. navodi se da poslodavac ima obvezu rasporediti radnika na drugo odgovarajuće radno mjesto. Takvo shvaćanje autori Milković i Dugonjić (2016: 187) smatraju pogrešnim uz iznošenje shvaćanja da je i u situaciji kada ugovoreno radno mjesto više ne postoji poslodavac dužan vratiti radnika na to radno mjesto, a potom mu odmah može dati poslovno uvjetovani otkaz. (u tom smislu i odluka Vrhovnog suda RH, Revr-766/14 od 20.5.2005. i Rev-713/00 od 27.9.2000.)

Poslije navedenih odluka Vrhovnog suda RH u odluci Revr-1089/09 od 29.9.2009. zauzeto je drugačije shvaćanje da za utvrđenje nedopuštenosti otkaza nije odlučno može li poslodavac vratiti radnika na rad na radno mjesto za koje mu je otkazan ugovor o radu, jer vraćanje na rad u slučaju nedopuštenosti otkaza obuhvaća i vraćanje radnika na rad na druge odgovarajuće poslove.

11. TERET DOKAZIVANJA U RADNIM SPOROVIMA

“U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.” (članak 135. st. 1. Zakona o radu)

Zakonom o radu izriječno je propisano na kojoj je od parničnih stranaka teret dokazivanja u određenim vrstama postupaka. Zanimljivo je zakonodavno rješenje kojim je određeno da se teret dokaza odnosi i na neke važne činjenice koje stranka mora dokazivati, a ne samo općenito na dužnost dokazivanja pojedine stranke u parničnom postupku. Ova radnopravna pravila, u odnosu na opća pravila o teretu dokazivanja predstavljaju specijalne zakonske odredbe čija je pravilna primjena važna za donošenje odluke u sudskim postupcima.

Pravila o teretu dokazivanja u radnom sporu su bitno različita od općih pravila, s tim da je teret dokazivanja prvotno na tužitelju, potom se pravila razrađuju na način da je teret dokaza u jednom trenutku na radniku, a u drugom na tuženiku (poslodavcu), s tim da poslodavac uvijek mora dokazati postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu ako ga je on otkazao. Postoji i svojevrsno prelaženje dužnosti dokazivanja s jedne na drugu stranku, ali i zakonske pretpostavke koje olakšavaju dokazivanje, što se sve najbolje sagledava u cjelovitom tekstu zakonske odredbe.

Prema tome, u članku 135. st. 1. navedenog Zakona, propisano je opće pravilo budući da je teret dokazivanja na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, dakle, teret dokaza je u ovom slučaju na tužitelju bio on radnik ili poslodavac. (Katić, 2016: 17)

U tom smislu govori i pravno shvaćanje izraženo u naznačenoj revizijskoj odluci:

"Jedini prigovor kojeg tužitelj iznosi u okviru revizijskog razloga pogrešne primjene materijalnog prava svodi se na pitanje - na kome je teret dokazivanja u radnom sporu, u smislu odredaba čl. 131. Zakona o radu („Narodne novine“, 149/09 i 61/11). Tužitelj, naime, smatra da su sudovi pogrešno primijenili odredbu čl. 131. st. 3. ZR-a kojom je propisano da u slučaju spora iz radnog odnosa teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno - kada su zaključili da teret dokazivanja zasnivanja radnog odnosa leži na tužitelju, te se pritom poziva na odredbu st. 3. čl. 131. ZR-a koji propisuje da u slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu - teret dokazivanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac (što je ovdje slučaj). U odnosu na taj prigovor, prije svega, treba reći da ovaj sud prihvaća stajalište nižestupanskih sudova da

teret dokazivanja o zasnivanju (postojanju) radnog odnosa leži na tužitelju, jer to upravo proizlazi iz citirane odredbe čl. 131. st. 1. ZR-a, a kako to pravilno tumače i nižestupanjski sudovi." (Vrhovni sud RH, Revr 888/14-2 od 9.6. 2015.)

Ako je riječ o sporu o opravdanosti izvanrednog otkaza ugovora o radu, "*teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz je na poslodavcu kad je on otkazao ugovor, a na radniku je teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga ako je on otkazao ugovor*" s tim, kako je već prethodno u radu izneseno, postoje određene kategorije radnika koje su ovlaštene izvanredno otkazivati ugovor o radu bez navođenja opravdanog razloga, npr. trudnice. (Milković i Trbojević, 2019: 216)

"Kod otkaza ugovora o radu osnovno je pravilo da se u slučaju sudskog spora moraju dokazati one činjenice koje su naznačene u odluci o otkazu ugovora o radu. Kad je teret dokazivanja na poslodavcu koji mora dokazati činjenice na kojima se temelji odluka o otkazu sud će u slučaju da poslodavac ne dokaže činjenice navedene u obrazloženju odluke o otkazu ocijeniti da te činjenice nisu dokazane i prihvatiti tužbeni zahtjev radnika o nedopuštenosti otkaza." (u tom smislu Vrhovni sud RH, Revr-286/03 od 21.12.2005.)

12. PRIVREMENO UDALJENJE RADNIKA S POSLA (SUSPENZIJA)

Odredbe Zakona o radu o privremenom udaljenju radnika s posla (suspenzija) sadržane su u članku 150. tog Zakona.

Poslodavac može privremeno udaljiti radnika s posla samo u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu i to za vrijeme trajanja spora u kojem radnik osporava dopuštenost tog otkaza.

U tom slučaju poslodavac ima mogućnost udaljiti radnika s posla do okončanja spora uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca (članak 150. st. 10. Zakona o radu).

Takvu odluku poslodavac može donijeti pod uvjetima propisanim odredbom st. 9. istog članka- ako se radničko vijeće protivi otkazu, a radnik u sudskom sporu traži od poslodavca da ga zadrži na radu, zbog čega postoji obveza poslodavca vratiti radnika na rad u roku osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

U situaciji kada je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama Zakona o radu poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće. (Čavrak et al., 2014: 582)

13. ZAKLJUČAK

Izloženi rad u kojem su iznesene osnovne značajke instituta izvanrednog otkaza, uz ostalo, predstavlja i određeni pokušaj analize izvanrednog otkaza ugovora o radu kroz sudsku praksu Vrhovnog suda Republike Hrvatske. Provedena analiza pokazuje da ovaj otkaz često predstavlja problem poslodavcima i to ponajprije u odnosu na prekluzivni rok u kojem se mora dati otkaz i opravdanost razloga za otkaz, dok se manji broj razloga odnosi na sam (formalni) postupak otkazivanja. Poslodavci u najvećem broju slučajeva nisu u stanju pravilno ocijeniti početak vremena od kada počinje teći prekluzivni tok ili tijekom sudskog postupka ne uspijevaju dokazati postojanje opravdanog razloga za izvanredni otkaz, iako u sudskoj praksi postoje brojne odluke koje su riješile gotovo sve dvojbe koje proizlaze iz zakonskih odredbi o izvanrednom otkazu.

LITERATURA

KNJIGE I ČLANCI:

1. Bejaković et al. (2014) *Zakon o radu s komentarima i tumačenjima*. Zagreb: Tim press d.o.o.
2. Crnić et al. (2007) *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator.
3. Crnić, I. (2013) *Otkaz ugovora o radu: s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova*. Zagreb: Organizator
4. Crnić, I. (2017) *Zakon o radu-primjena u praksi*. Zagreb: Organizator
5. Čavrak et al. (2014) *Detaljni komentar novog Zakona o radu*. Biblioteka Radno pravo
6. Gović-Penić, I. (2019) Krivotvorenje diplome/svjedodžbe u sudskoj praksi- prilog uz br. 6572-6573: *Novi informator*
7. Katić, D. (2016) *Teret dokazivanja u različitim vrstama parničnih postupaka*. Zagreb: Godišnjak 23, Organizator
8. Milković, D. i Dugonjić, S. (2016) *Prestanak ugovora o radu: komentar i sudska praksa načina prestanka ugovora o radu*. Biblioteka Radno pravo
9. Milković, D. i Trbojević, G. (2019) *Radni odnosi*. Zagreb: Effectus-studij financije i pravo, visoko učilište

ZAKONI:

1. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17)

SUDSKA PRAKSA:

1. Vrhovni sud RH, Revr-716/04 od 2.3.2005
2. Vrhovni sud RH, Revr-181/02 od 25.3.2004
3. Vrhovni sud RH, Revr-1043/12 od 29.10.2013.
4. Ustavni sud, U-III-293/2014 od 31.5.2017.
5. Vrhovni sud RH, Revr-470/14 od 1.10.2014.
6. Vrhovni sud RH, Revr-1068/15 od 23.2.2016.
7. Vrhovni sud RH, Revr-63/12 od 8.1.2013
8. Vrhovni sud RH, Revr-61/12 od 12.6.2012.
9. Vrhovni sud RH, Revr-1011/10 od 17.2.2011.

10. Vrhovni sud RH, Revr-1097/10 od 15.9.2010.
11. Vrhovni sud RH, Revr-498/08 od 17.12.2008.
12. Vrhovni sud RH, Revr-751/06 od 29.5.2007.
13. Vrhovni sud RH, Revr-1484/01 od 10.10.2001.
14. Vrhovni sud RH, Revr-1029/15 od 9.1.2016.
15. Vrhovni sud RH, Revr-542/09 od 23.9.2009.
16. Vrhovni sud RH, Revr-1333/11 od 30.11.2011.
17. Vrhovni sud RH, Revr-868/07 od 26.3.2008.
18. Vrhovni sud RH, Rev-2834/00 od 20.6.2001.
19. Vrhovni sud RH, Revr-305/99 od 14.4.1999.
20. Vrhovni sud RH, Rev-943/01 od 3.10.2001.
21. Vrhovni sud RH, Revr-340/13 od 30.9.2014.
22. Vrhovni sud RH, Revr-1188/10 od 1.10.2010.
23. Vrhovni sud RH, Revr-275/13 od 14.4.2016.
24. Vrhovni sud RH, Revr-1248/15 od 22.9.2015.
25. Vrhovni sud RH, Revr-649/13 od 11.2.2014.
26. Vrhovni sud RH, Revr-1077/13 od 7.10.2014.
27. Vrhovni sud RH, Revr-117/10 od 15.9.2011.
28. Županijski sud u Vukovaru, Gž-239/09 od 11.5.2010.
29. Ustavni sud, U-III-6269/2011 od 30.10.2014.
30. Vrhovni sud RH, Revr-125/12 od 12.6.2012.
31. Vrhovni sud RH, Revr-676/10 od 9.3.2011.
32. Vrhovni sud RH, Revr-368/09 od 3.6.2009.
33. Vrhovni sud RH, Revr-650/00 od 3.5.2001.
34. Vrhovni sud RH, Revr-98/13 od 2.9.2014.
35. Vrhovni sud RH, Revr-622/09 od 21.1.2010.
36. Vrhovni sud RH, Revr-178/09 od 2.9.2009.
37. Vrhovni sud RH, Revr-1386/10 od 26.10.2011.
38. Vrhovni sud RH, Revr-1000/14 od 6.5.2015.
39. Vrhovni sud RH, Revr-1033/09 od 20.10.2009.
40. Vrhovni sud RH, Revr-312/12 od 13.6.2012.
41. Vrhovni sud RH, Revr-1924/14 od 2.6.2015.
42. Vrhovni sud RH, Revr-377/11 od 9.11.2011.
43. Vrhovni sud RH, Revr-1767/10 od 16.3.2011.

44. Vrhovni sud RH, Revr-98/13 od 2.9.2014.
45. Vrhovni sud RH, Revr-178/09 od 2.9.2009.
46. Vrhovni sud RH, Revr-1386/10 od 26.10.2011.
47. Vrhovni sud RH, Revr-1000/14 od 6.5.2015.
48. Vrhovni sud RH, Revr-1033/09 od 20.10.2009.
49. Vrhovni sud RH, Revr-312/12 od 13.6.2012.
50. Vrhovni sud RH, Revr-1924/14 od 2.6.2015.
51. Vrhovni sud RH, Revr-377/11 od 9.11.2011.
52. Vrhovni sud RH, Revr-1767/10 od 16.3.2011.
53. Vrhovni sud RH, Revr-1387/12 od 4.2.2015.
54. Vrhovni sud RH, Revr-1483/10 od 28.4.2011
55. Vrhovni sud RH, Revr-85/14 od 21.1.2015.
56. Vrhovni sud RH, Revr-35/02 od 10.7.2002.
57. Vrhovni sud RH, Rev-370/00 od 30.1.2002.
58. Vrhovni sud RH, Revr-721/13 od 16.9.2014.
59. Vrhovni sud RH, Revr-98/13 od 2.9.2014.
60. Vrhovni sud RH, Revr-178/09 od 2.9.2009.
61. Vrhovni sud RH, Revr-1386/10 od 26.10.2011.
62. Vrhovni sud RH, Revr-1000/14 od 6.5.2015.
63. Vrhovni sud RH, Revr-1033/09 od 20.10.2009.
64. Vrhovni sud RH, Revr-312/12 od 13.6.2012.
65. Vrhovni sud RH, Revr-1924/14 od 2.6.2015.
66. Vrhovni sud RH, Revr-377/11 od 9.11.2011.
67. Vrhovni sud RH, Revr-1767/10 od 16.3.2011.
68. Vrhovni sud RH, Revr-1387/12 od 4.2.2015.
69. Vrhovni sud RH, Revr-1483/10 od 28.4.2011.
70. Vrhovni sud RH, Revr-85/14 od 21.1.2015.
71. Vrhovni sud RH, Revr-35/02 od 10.7.2002.
72. Vrhovni sud RH Rev-370/00 od 30.1.2002.
73. Vrhovni sud RH, Revr-26/13 od 29.10.2014.
74. Vrhovni sud RH, Revr-721/13 od 16.9.2014.
75. Vrhovni sud RH, Revr-157/2017 od 11.7.2017.
76. Vrhovni sud RH, Revr-100/2017 od 13.12.2017.
77. Ustavni sud, U-III-1537/2015 od 14.12.2016.

78. Vrhovni sud, Revr-280/13 od 30.9.2014.
79. Županijski sud u Varaždinu, Gž-4326/11 od 19.11.2012.
80. Vrhovni sud RH, Revr- 435/08 od 9.12.2008.
81. Vrhovni sud RH, Revr-549/13 od 11.3.2014.
82. Vrhovni sud RH, Revr-20/14 od 16.12.2014.
83. Vrhovni sud RH, Revr-484/12 od 11.6.2014.
84. Vrhovni sud RH, Revr-583/15 od 21.10.2015.
85. Vrhovni sud RH, Revr-1550/12 od 5.2.2014.
86. Vrhovni sud RH, Revr-42/07 od 4.4.2007.
87. Vrhovni sud RH, Revr-1923/14 od 18.11.2015.
88. Vrhovni sud RH, Revr-294/13 od 24.4.2013.
89. Vrhovni sud RH, Revr-1976/09 od 13.10.2010.
90. Vrhovni sud RH, Revr-12/08 od 20.2.2008.
91. Vrhovni sud RH, Revr-214/02 od 21.12.2004.
92. Vrhovni sud RH, Revr-153/06 od 13.4.2006.
93. Vrhovni sud RH, Revr-541/09 od 1.7.2009.
94. Županijski sud u Zagrebu, Gžr-377/12 od 4.4.2012
95. Vrhovni sud RH, Revr-541/09 od 1.7.2009.
96. Vrhovni sud RH, Revr-1732/14 od 2.2.2016.
97. Vrhovni sud RH, Revr-495/07 od 22.8.2007.
98. Vrhovni sud RH, Revr-1167/10 od 8.12.2010.
99. Vrhovni sud RH, Revr-753/04 od 19.1.2005.
100. Vrhovni sud RH, Revr-700/06 od 3.10.2007
101. Vrhovni sud RH, Revr-334/14 od 1.7.2015.
102. Vrhovni sud RH, Revr-862/13 od 26.2.2014.
103. Vrhovni sud RH, Revr-247/08 od 21.9.2011.
104. Ustavni sud, U-III-6051/2011 od 2.12.2015.
105. Vrhovni sud RH, Revr-644/09 od 18.6.2013.
106. Vrhovni sud RH, Revr-762/11 od 26.10.2011.
107. Vrhovni sud RH, Revr-531/06 od 6.9.2006.
108. Vrhovni sud RH, Revr-403/08 od 30.12.2008.
109. Vrhovni sud RH, Rev-x-109/09 od 4.6.2009.
110. Vrhovni sud RH Revr-187/11 od 6.4.2011.
111. Vrhovni sud RH, Revr-674/10 od 24.11.2010.

112. Vrhovni sud RH, Revr-1968/09 od 3.3.2010.
113. Vrhovni sud RH, Revr-1118/12 od 30.1.2013.
114. Vrhovni sud RH, Revr-211/06 od 19.4.2006.
115. Vrhovni sud RH, Revr-1280/12 od 18.3.2014.
116. Vrhovni sud RH, Revr-695/08 od 14.1.2009.
117. Vrhovni sud RH, Revr-2206/00-2 od 7.2.2001.
118. Vrhovni sud, RH Revr-1794/09 od 24.3.2010.
119. Vrhovni sud RH, Revr-754/12 od 23.1.2013.
120. Vrhovni sud RH, Revr-310/04 od 8.9.2004.
121. Vrhovni sud RH, Revr-673/10 od 8.10.2010.
122. Vrhovni sud RH, Revr-763/07 od 21.11.2007.
123. Vrhovni sud RH, Revr-1895/10 od 12.1.2010.
124. Vrhovni sud RH, Revr-1895/10 od 12.1.2011.
125. Vrhovni sud RH, Revr-1304/10 od 17.11.2010.
126. Vrhovni sud RH, Revr-43/05 od 17.2.2005.
127. Vrhovni sud RH, Rev-1168/01 od 11.7.2001.
128. Vrhovni sud RH, Revr-269/07 od 5.6.2007.
129. Vrhovni sud RH, Revr-577/08 od 14.1.2009.
130. Vrhovni sud RH, Revr- 323/04-2 od 26.4.2005.
131. Vrhovni sud RH, Revr-602/08 od 28.1.2009.
132. Vrhovni sud RH, Revr-43/08-3 od 22.4.2009.
133. Vrhovni sud RH, Revr-358/13 od 29.1.2014.
134. Vrhovni sud RH, Revr-1594/15 od 28.6.2016.
135. Vrhovni sud RH, Revr-300/08 od 22.10.2008.
136. Vrhovni sud RH, Revr-399/13 od 18.2.2014.
137. Vrhovnoi sud RH, Revr-32/09 od 2.9.2009.
138. Vrhovni sud RH, Revr-625/04 od 2.6.2005.
139. Vrhovni sud, Revr-766/14 od 20.5.2005.
140. Vrhovni sud RH, Rev-713/00 od 27.9.2000.
141. Vrhovni sud, Revr-1089/09 od 29.9.2009.
142. Vrhovni sud RH, Revr 888/14-2 od 9.6. 2015.
143. Vrhovni sud RH, Revr-286/03 od 21.12.2005.

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja, **Mirela Mikšić Marović**, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog/diplomskog rada pod naslovom **Izvanredni otkaz ugovora o radu** te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 22. srpnja 2019.

Mirela Mikšić Marović

