

Praktična pitanja izvanrednog otkaza poslodavca

Petrovečki, Monika

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **RRiF College of Financial Management / RRiF Visoka škola za financijski menadžment**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:198:800245>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-23**



Repository / Repozitorij:

[Repository of Final Examination Papers University of Applied Sciences RRiF - Final Examination Papers and Diploma Papers](#)



RRiF VISOKA ŠKOLA ZA FINANCIJSKI MENADŽMENT U ZAGREBU
PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ ZA RAČUNOVODSTVO I FINACIJE

Monika Petrovečki

ZAVRŠNI RAD

PRAKTIČNA PITANJA

IZVANREDNOG OTKAZA POSLODAVCA

Zagreb, 2019.

RRiF VISOKA ŠKOLA ZA FINANCIJSKI MENADŽMENT U ZAGREBU
PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ ZA RAČUNOVODSTVO I FINANCIJE

ZAVRŠNI RAD
PRAKTIČNA PITANJA
IZVANREDNOG OTKAZA POSLODAVCA

Ime i prezime studenta: Monika Petrovečki

Matični broj studenta: 456/16-I

Mentor: Ante Vidović, dipl. iur, viši predavač

Zagreb, 2019.

NASLOV: PRAKTIČNA PITANJA IZVANREDNOG OTKAZA POSLODAVCA

SAŽETAK:

U ovom se radu opisuju slučajevi iz prakse, praktična pitanja vezana uz izvanredni otkaz poslodavca upućenog radniku.

Radni odnos, koji se zasniva ugovorom o radu, može prestati samo na zakonom propisane načine. Otkaz, kao način prestanka radnog odnosa, može biti redoviti i izvanredan. Uvažavajući poslovni interes poslodavca i interes radnika, zakonodavac je predvidio mogućnost (izvanrednog) otkazivanja ugovora o radu bez poštivanja otkaznog roka, kada nastupe određene okolnosti zbog kojih ugovor o radu što su ga sklopili radnik i poslodavac više ne bi trebao egzistirati.

Cilj ovog rada je objasniti temeljne pojmove otkaza ugovora o radu u Republici Hrvatskoj s naglaskom na izvanredni otkaz poslodavca radnika s osobitim naglaskom na praksu.

KLJUČNE RIJEČI: izvanredni otkaz, povreda radne obveze, prestanak radnog odnosa, ugovor o radu

TITLE: PRACTICAL QUESTIONS ON EXTRAORDINARY DISMISSAL BY AN EMPLOYER

SUMMARY:

This thesis describes case studies, practical issues related to the extraordinary dismissal of an employer referred to an employee.

Employment, which is based on a contract of employment, can only be terminated in the manner prescribed by law. Termination, as a way of termination of employment, can be regular and extraordinary. Taking into account the business interest of the employer and the interest of the worker, the legislator envisaged the possibility of (extraordinary) termination of the employment contract without observing the notice period, when certain circumstances arise which make the employment contract concluded by the worker and employer no longer exist.

The aim of this thesis is to explain the basic concepts of termination of an employment contract in the Republic of Croatia with an emphasis on extraordinary dismissal of an employer of workers with particular emphasis on practice.

KEYWORDS: *extraordinary dismissal, breach of employment obligation, termination of employment, employment contract*

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSKIMA I ZAKONODAVNI OKVIR	2
2.1. Menadžment ljudskih resursa	2
2.2. Prestanak radnog odnosa	5
3. OTKAZ UGOVORA O RADU	6
3.1. Poslovno uvjetovani otkaz.....	6
3.2. Osobno uvjetovani otkaz	7
3.3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.....	7
3.4. Otkaz zbog nezadovoljavanja probnog rada.....	9
4. IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU.....	10
5. PRAKTIČNA PITANJA IZVANREDNOG OTKAZA POSLODAVCA.....	17
5.1. Mogućnost otkaza zbog nepridržavanja uputa poslodavca	17
5.2. Obavljanje iste djelatnosti kao i poslodavac razlog za izvanredni otkaz	19
5.3. Otuđenje goriva iz službenog vozila kao opravdan razlog za izvanredni otkaz.....	20
5.4. Kopiranje i uporaba poslodavčevih podataka kao opravdani razlog za izvanredni otkaz.	21
5.5. Aktiviranje računalnih igrica za vrijeme radnog vremena razlog za izvanredni otkaz	23
5.6. Odbijanje potpisivanja dokumentacije kao neopravdan razlog za izvanredni otkaz.....	26
5.7. Osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa profesionalnog vozača opravdan razlog za izvanredni otkaz	28
5.8. Pronevjera novca sindikalne podružnice razlog za izvanredni otkaz	29

5.9. Radnik u ugovorenom roku nije položio stručni ispit kao razlog za izvanredni otkaz	30
5.10. Radnik nezakonito posluživši se novcem iz blagajne jest razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu	33
6. ZAKLJUČAK.....	35
7. POPIS LITERATURE.....	36
8. POPIS PROPISA.....	38
9. POPIS SLIKA	39

1. UVOD

Menadžment ljudskih potencijala odnosno upravljanje ljudskim resursima predstavlja temelj za ostvarivanje konkurentske prednosti poslovnog subjekta. Cilj menadžmenta ljudskih potencijala je razviti odnos privrženosti zaposlenih u poslovnom subjektu pri čemu upravljanje ljudskim resursima čini niz aktivnosti i zadaća menadžmenta usmjerenih na osiguranje adekvatnog broja i strukture zaposlenih, njihovih znanja, vještina, interesa, motivacije i oblika ponašanja za ostvarivanje ciljeva organizacije. Uz sve navedeno, kod upravljanja ljudskim resursima posebnu pozornost treba obratiti i problematici otpuštanja djelatnika.

Iako u svakodnevnom razgovoru pojam “otkaz” promatramo u negativnom kontekstu, u ovo današnje užurbano vrijeme nema potrebe za time, jer poslovi i radna mjesta mijenjaju se više ili manje često pa samim time da bi došlo do promjene, potrebno je uručiti ili dati otkaz, tako da je otkaz (samo) jedan od oblika prestanka radnog odnosa.

U radu se obrađuje tema o izvanrednom otkazu poslodavca koji omogućuje poslodavcu prestanak radnog odnosa bez obveze poštivanja otkaznog roka, a ova vrsta otkaza ugovora o radu predviđena je u slučaju kad zaposlenik počini osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa. Okolnosti i situacije u kojima dolazi do izvanrednog otkaza ugovora o radu, svakako se promatraju u negativnom kontekstu, a vrlo često takve “izvanredne” situacije završe u radnim sporovima.

2. UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA I ZAKONODAVNI OKVIR

2.1. Menadžment ljudskih resursa

Kao posljedica povijesno-razvojnih promjena u svim područjima društvenih i gospodarskih zbivanja dolazi do različitih inovativnih rješenja koja olakšavaju čovjekov život i rad, pa samim time vještine, znanja i sposobnosti zaposlenih sve više dobivaju na važnosti. Naime, u današnje vrijeme je nedvojbeno da u suvremenim uvjetima proizvodnosti, procesa globalizacije, konkurentnosti i brojnih promjena poslovanje ne može biti uspješno bez preciznog i sveobuhvatnog poznavanja ljudskih resursa. Samim time, pojedinac više nije marginalni organizacijski resurs već predstavlja ključni čimbenik dodavanja nove vrijednosti, a kroz pravilno upravljanje ljudskim resursima dolazi do uspješnog poslovanja i ostvarivanja ciljeva poslovnog subjekta.

Budući da su ljudski resursi specifični, odnosno u značajnoj se mjeri razlikuju od materijalnih, financijskih i drugih resursa, menadžment ljudskih resursa predstavlja specifičnu djelatnost u odnosu na druge organizacijske funkcije.

Odjeli ljudskih resursa imaju širok spektar aktivnosti poput sljedećih¹:

- *zapošljavanje i pribavljanje (intervjuiranje, pribavljanje, testiranje, koordinacija privremene radne snage),*
- *obuka i razvoj (obuka menadžerskih vještina orijentirana na uspješnost, povećanje produktivnosti),*
- *kompensacija (upravljanje satnicom i plaćom, opisi posla, menadžerska kompensacija, poticaji, procjena posla),*
- *beneficije (osiguranje, upravljanje dopustom, mirovinski planovi, raspodjela profita, planovi dionica),*
- *usluge zaposlenicima (programi pomoći zaposlenicima, usluge premještaja, usluge izmještaja - outsourcing),*
- *odnosi sa zaposlenicima i zajednicom (ispitivanje stavova, radni odnosi, publikacije, usklađivanje s radnim zakonima, disciplina),*

¹ Kuka, E. (2011). Menadžment ljudskih resursa. Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta, Vol. 2 No. 2

- *dosjei osoblja (informacijski sustavi, bilješke),*
- *zdravlje i zaštita na radu (kontrola sigurnosti, testiranje na drogu, zdravlje, wellness),*
- *strategijsko planiranje (međunarodni ljudski potencijali, predviđanje, planiranje, spajanje i stjecanje).*

Može se uočiti da je strategija ljudskih resursa neodvojiva od poslovne strategije poduzeća budući da upravljanje ljudskim resursima treba biti usklađeno sa strateškom vizijom i ciljevima poduzeća u cjelini. Strateško upravljanje ljudskim resursima nerazdvojivo ujedinjuje odluke koje imaju presudne i dugoročne efekte za poslovno ponašanje i uspješnost, odnosno da ono treba polaziti od ostvarivanja strateških ciljeva poduzeća i biti na njih usmjereno. *Dakle ono ističe ključnu ulogu ljudskih resursa u oblikovanju i provedbi poslovne strategije, ali i utjecaj strategije na strategiju i programe upravljanja ljudskim resursima.*²

Upravljanje ljudskim resursima često je povezano i s pojmom etike. *Kako bi se uvidjela uloga etike prilikom upravljanja ljudskim resursima korisno je spomenuti tri načela za održavanje etičnog odnosa sa zaposlenicima*³:

- *jasno postavljena pismena pravila i očekivanja sa svrhom smanjivanja mogućnosti obmanjivanja, laganja ili iskrivljavanja u odnosu zaposlenika i organizacije,*
- *transparentno provođenje jasno postavljenih pismenih politika koje treba biti jasno svima zaposlenicima,*
- *nepriistranost i jednakost pri čemu se podrazumijeva jednako primjenjivanje privilegija, prava i prilika za sve zaposlenike.*

Kao najvažniji cilj mjerenja uspješnosti zaposlenih javlja se poboljšanje radne uspješnosti i ostvarivanje organizacijskih planova. Stoga je preporučljivo da se praćenje uspješnosti provodi kontinuirano i više puta godišnje radi zadovoljstva poslodavca, ali i zaposlenika. *Ostali ciljevi mjerenja uspješnosti su*⁴:

² Križmarić, Ž. (2014). Strateški menadžment u korelaciji s upravljanjem radnom uspješnošću i oblikovanjem posla. Tehnički glasnik, Vol. 8 No. 1

³ Richards, R. i sur. (2009). Načela etičnosti u upravljanju ljudskim potencijalima. *Obnovljeni život* : časopis za filozofiju i religijske znanosti, Vol. 64. No. 4.

⁴ Dobrich Belančić, S. (2015). Mjerenje uspješnosti. Završni rad. [Online] Sveučilište Jurja Dobrile u Puli (pristupljeno 19.12.2019.).

- *osiguravanje poticajnog sustava nagrađivanja,*
- *utvrđivanje individualnih i organizacijskih potencijala,*
- *profesionalna orijentacija i raspoređivanje ljudi,*
- *utvrđivanje potreba i planova obrazovanja i usavršavanja,*
- *utvrđivanje razlika između sadašnjih i budućih potreba,*
- *razvoj individualne karijere i dr.*

Kako bi mjerenje i ocjenjivanje radne uspješnosti zaposlenih bilo učinkovito, važno je da postoji sustavna kategorizacija između osnovnih pojmova te podrška i dovoljno materijalnih sredstava u organizaciji koja na pravilan način upravlja razvojem znanja i vještina svojih zaposlenih.

Proces procjene radne uspješnosti u pojedinom poduzeću sastoji se od nekoliko međusobno povezanih koraka⁵:

- *utvrđivanje standarda rada (normi) zaposlenika,*
- *zajedničko postavljanje mjerljivih ciljeva,*
- *mjerenje stvarnog rada,*
- *usporedba stvarnog rada sa standardima,*
- *diskutiranje ocjene sa djelatnicima,*
- *provođenje korektivnih akcija (ukoliko postoji potreba).*

Kako bi se utvrdile norme rada (standarda) nužno je odrediti ciljeve poduzeća. Standardi se izvode iz analize i opisa posla. Naime, analizom i opisom poslova dobivaju se informacije o potrebnom stupnju obrazovanja, znanja, vještina zaposlenika odnosno o znanjima i vještinama koje zaposlenik mora imati za pojedino radno mjesto u poduzeću. Standardi rada u širem smislu predstavljaju skup različitih standarda kojima se reguliraju zahtjevi u vezi s potrebnim utroškom vremena za pojedine poslove, kvalitetom učinka, ponašanjem na radu, načinom oblačenja, poslovnom etikom. S druge strane, standardi rada u užem smislu propisuju osnovne elemente rada: količinu, kvalitetu, vrijeme i troškove, i uključuju pojedinačne standarde kao npr. standarde količine, kvalitete, vremena, troškova i etičke standarde. *Standardi trebaju biti objektivni, razumljivi i mjerljivi te djelatnici moraju s njima biti upoznati.*⁶

⁵ Črnjar, K. (2005). Procjenjivanje radne uspješnosti u hotelskoj industriji. [Online] Opatija. Fakultet za turistički i hotelski menadžment (pristupljeno 19.12.2019.).

⁶ Črnjar, K. (2005). Procjenjivanje radne uspješnosti u hotelskoj industriji. [Online] Opatija. Fakultet za turistički i hotelski menadžment (pristupljeno 19.12.2019.).

Kod upravljanja ljudskim resursima posebnu pozornost treba obratiti i problematici otpuštanja djelatnika. Upravljanje otkazima je izrazito kompleksno područje upravljanja ljudskim resursima u kojem često dolazi do dilema zakonodavne, ali i moralne prirode. Naime, važno je da postoji dovoljno razloga za otpuštanje djelatnika te je otpuštanje opravdano jedino nakon poduzimanja svih mogućih koraka rehabilitacije i zadržavanja djelatnika. Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu, ako za to ima opravdan razlog.

2.2. Prestanak radnog odnosa

Prema Zakonu o radu radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je dvostrano obavezni ugovor kod kojeg je jedna strana (poslodavac) obvezna u radnom odnosu drugoj strani (radniku) dati posao, te mu za obavljene posao isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca osobno obavljati preuzeti posao. Ugovorom o radu određuju se obveze i prava poslodavca te obveze i prava radnika. Može se sklopiti na određeno i na neodređeno radno vrijeme; sklapa se u pisanom obliku.

Kako se ugovor o radu može sklopiti, tako se ugovor o radu može i raskinuti. Do prestanka radnog odnosa može doći:

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

⁷Čl. 112. Zakon o radu. Raspoloživo na: <https://www.zakon.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

3. OTKAZ UGOVORA O RADU

Otkaz ugovora o radu jedan je od načina prestanka radnog odnosa. Razlikujemo redoviti i izvanredni otkaz. Otkaz može dati poslodavac radniku i radnik poslodavcu. Kada radnik daje otkaz poslodavcu, otkaz mora biti u pisanom obliku, s time da redoviti otkaz radnik ne mora obrazložiti, ali ako daje izvanredni otkaz, mora postojati objašnjenje kakva je izvanredna situacija nastala da radnik daje izvanredni otkaz.

Kada poslodavac daje otkaz o radu radniku, također mora biti u pisanoj formi, ali obrazloženje poslodavca mora postojati i u redovnom, i u izvanrednom otkazu.

Od redovitih otkaza poslodavca razlikujemo sljedeće vrste otkaza:

- a) Poslovno uvjetovani otkaz
- b) Osobno uvjetovani otkaz
- c) Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika
- d) Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu

Radnik ostvaruje pravo na eventualni neiskorišteni godišnji odmor (poslodavac mu ili omogućuje korištenje godišnjeg odmora, ili mu isplaćuje naknadu). S posljednjim danom otkaznog roka dolazi do prestanka radnog odnosa i s tim se danom radnik odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Pojam "otkaz" u svakodnevnom se govoru promatra u negativnom kontekstu, ali u ovo užurbano i moderno vrijeme nema potrebe za time, jer poslovi i radna mjesta mijenjaju se više ili manje često pa samim time da bi došlo do promjene, potrebno je uručiti odnosno dati otkaz, tako da je otkaz (samo) jedan od oblika prestanka radnog odnosa.

3.1. Poslovno uvjetovani otkaz

Poslodavac može dati poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga. Radi se o tzv. „tehnološkom višku“ (kod gospodarskih razloga) koji nastaje zbog smanjenja proizvodnje, uvođenja novih tehnologija ili takvih promjena na tržištu koje od poslodavca zahtijevaju otpuštanja kako bi mogao opstati. Ova vrsta otkaza dopuštena je samo ako

poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima, odnosno ako ga ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima. Poslodavac također mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. No, ova dužnost poslodavca ne postoji ako isti zapošljava dvadeset ili manje od dvadeset radnika.

Nakon uručjenja poslovno uvjetovanog otkaza, poslodavac ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika, a ako u tom roku nastane potreba za obavljanjem istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga. Ako poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu.

3.2. Osobno uvjetovani otkaz

Ovu vrstu otkaza poslodavac može dati ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti. U pravilu se radi o slučajevima kada zbog ozljede ili bolesti trajnog karaktera radnik nema znanja ili sposobnosti za obavljanje određenog posla. Kao i kod poslovno uvjetovanog otkaza, ova vrsta otkaza je dopuštena samo ako poslodavac ne može zaposliti tog radnika na nekim drugim poslovima, odnosno ako ga ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima. Poslodavac također mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje radnika terete. No, ova dužnost poslodavca ne postoji ako isti zapošljava dvadeset ili manje od dvadeset radnika. Ako poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, radnik ima pravo na otpremninu.

3.3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Ovu vrstu otkaza daje poslodavac radniku kada dolazi do kršenja obveza iz radnog odnosa. Ako dođe do kršenja obveza iz nekog drugog razloga (npr. poslodavac i radnik sklapaju ugovor o pozajmici, a radnik ne vrati pozajmljeni iznos na vrijeme – prekršila se obveza, ali ne iz radnog odnosa, već iz ugovora o pozajmici), poslodavac ne može i ne smije radniku dati otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Skrivljeno ponašanje radnika označava ustrajnije (donekle kontinuirano) neizvršavanje obveza poput:

- opetovanog kašnjenja na posao, neizvršavanja radnih zadataka
- neizvršavanja naredaba koje su u skladu sa zaključenim ugovorom o radu
- obavljanja konkurentske djelatnosti, nanošenja materijalne štete, itd.

Pod obavljanjem konkurentske djelatnosti smatramo sljedeću situaciju: svaki radnik može / smije uz radni odnos u svoje slobodno vrijeme obavljati neku djelatnost i time si osigurati dodatan prihod. Ta djelatnost ne smije biti djelatnost kojom se bavi njegov poslodavac jer time postaje njegova konkurencija. Primjerice, ako knjigovođa vodi poslovne knjige odvjetniku i zaposlen je u odvjetničkom uredu, on može imati knjigovodstveni obrt ili trgovačko društvo te pružati svoje usluge u svoje slobodno vrijeme jer time ne obavlja konkurentsku djelatnost svoga poslodavca (poslodavac je odvjetnik i obavlja pravnu / odvjetničku djelatnost).

Promatrajući brojne primjere iz sudske prakse, opravdani razlozi za otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika bili bi sljedeći:

- ✓ radnik ne koristi bolovanje u svrhu liječenja
- ✓ neopravdano odbijanje postupanja po nalogima pretpostavljenog, kašnjenje na posao i prijevremeni odlazak s posla (unatoč upozorenju poslodavca)
- ✓ agresivno ponašanje radnika, obraćanje povišenim tonom mlađim radnicima, vrijeđanje
- ✓ izbjivanje s radnog mjesta više sati bez opravdana razloga itd.

U slučaju ovakvog ponašanja radnika, obveza poslodavca je pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa (tzv. pismena opomena pred otkaz) i skrenuti mu pozornost na mogućnost otkaza u slučaju nastanka i nastavka te obveze te mu omogućiti da iznese svoju obranu.

Kao i kod ostalih vrsta otkaza, tako i otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika mora biti u pisanom obliku i obrazložen te se mora uručiti / dostaviti osobi kojoj se otkazuje (dokaz o urednoj dostavi).

Posljedica nedostavljanja ili neobrazlaganja otkaza od strane poslodavca smatra se prekršajnom odgovornošću te spada u najteži prekršaj (poslodavac / pravna osoba kažnjava se

novčanim iznosom između 61.000 i 100.000 kn, dok odgovorna / fizička osoba dobiva novčanu kaznu između 7.000 i 10.000 kn).

Radnik ne ostvaruje pravo na otpremninu te ne ostvaruje pravo na naknadu od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

3.4. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne smije trajati dulje od šest mjeseci. Svrha probnog rada je da poslodavac u propisanom periodu provjeri zadovoljava li radnik na radnom mjestu na kojem ga je zaposlio pa, u slučaju da radnik ne zadovolji, poslodavac ima jednostavniju pravnu osnovu otkazati radniku ugovor o radu. Radnikove sposobnosti poslodavac može ispitivati i prosuđivati tijekom cijelog trajanja probnog rada sve do kraja ugovorenog probnog roka. Ocijeni li poslodavac rad radnika u probnom roku nezadovoljavajućim, može mu otkazati ugovor o radu. Pri tome poslodavac nije dužan čekati protek cijelog ugovorenog probnog roka, već može ugovor o radu otkazati čim ustanovi da radnik ne zadovoljava na radu.

Propisani otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana. Budući da se u slučaju otkaza ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne radi, ni o osobno, ni o poslovno uvjetovanom otkazu, a niti je primjena tih odredbi izričito propisana, poslodavac nije dužan poštivati niti one odredbe o otkazu koje se vežu upravo uz te vrste otkaza. Jedno od prava na koje radnik neće imati pravo, kada se radi o prestanku radnog odnosa zbog otkazivanja zbog nezadovoljenja na probnom radu, jest i otpremnina.

Otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja probnog rada ne smije se dati zbog: bolovanja, podnošenja tužbe ili žalbe (sudjelovanja u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu) te zbog obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti. Otkaz se također ne smije dati zbog diskriminacijskih razloga.

4. IZVANREDNI OTKAZ POSLODAVCA

Izvanredni otkaz ugovora o radu je otkaz bez obveze poštovanja propisanog ili ugovoreno otkaznog roka.⁸

Institut izvanrednog otkaza ugovora o radu je krajnja mjera koja poslodavcu omogućuje da jednostranim aktom raskine radni odnos danom uručenja otkaza. Kad je ugovor o radu potrebno raskinuti bez otkaznog roka i prethodnih upozorenja, vrlo je potreban izvanredni otkaz.

U odnosu na staro zakonsko rješenje aktualnog Zakona o radu institut izvanrednog otkaza ugovora o radu koji je uređen odredbom čl. 116 Zakona o radu, nije pretrpio izmjene.⁹

S obzirom na značajne posljedice koje izvanredni otkaz ima za obje ugovorne stranke (radnik ostaje bez posla i primanja, a poslodavac ostaje trenutno bez radnika), zakonodavac je propisao vrlo kratak rok u kojem se otkaz može dati, odredio je propisao posebnu formu i sadržaj otkaza te postupak koji prethodi otkazivanju.

Opravdane razloge koji omogućuju izvanredno otkazivanje zakonodavac nije propisao iz razloga jer se svaki pojedinačni slučaj može odnosno mora posebno procjenjivati, a zakonodavac za zakoniti otkaz traži i da, pored opravdanog razloga, kumulativno bude ispunjen uvjet da nastavak radnog odnosa više nije moguć odnosno prihvatljiv.

Kod izvanrednog otkaza poslodavca, „izvanrednost“ proizlazi iz sljedećih činjenica¹⁰:

- *isključuju se propisani ili ugovoreni otkazni rokovi;*
- *može se dati u točno određenom roku (15 dana) od saznanja o temelju takvog otkaza;*
- *na ovaj način mogu se otkazati i ugovor o radu na određeno vrijeme i ugovor o radu na neodređeno vrijeme;*
- *moguće je zahtijevati naknadu štete od strane ugovora o radu kojoj se dokaže krivnja za otkaz.*

Ipak, postoje situacije u kojima poslodavac ne može dati izvanredni otkaz radniku. Naime, zakon štiti određene kategorije radnika pa se ova vrsta otkaza ne može dati za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog

⁸ Skupina autora, (2007). Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Organizator, str. 410.

⁹ Božina, A., Gotovac, V., Gović Penić, I., Knežević, N., Pavičić, D., Pešutić, A., Turković-Jarža, L., Vidović, A. (2015). Radni odnosi – Primjena Zakona o radu. Zagreb: RRiF Plus d.o.o., str. 527.

¹⁰ Čl. 116. Zakon o radu. Raspoloživo na: <https://www.zakon.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

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, a izvanredni otkaz ne može se dati ni radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.¹¹

U praksi se, kao razlog za izvanredni otkaz, mogu navesti sljedeće povrede radne obveze od strane radnika¹²:

- *odbijanje izvršenja ugovorenog rada. Poslodavac ima opravdano očekivanje da će rad izvršavati upravo onaj radnik s kojim je sklopio ugovor o radu, 15 jer ga je i zaposlio da, zbog njegovih kvalifikacija, obavlja upravo posao za koji je sklopljen ugovor o radu. Nadalje, osobno obavljanje preuzetog posla je temeljna zadaća radnika.*
- *Neopravdani izostanak s posla ili kašnjenje odnosno raniji izlasci s posla. Ova povreda izaziva poremećaj u procesu rada odnosno onemogućava poslodavca u izvršenju poslovnih planova i zadaća.*
- *Konzumiranje opojne droge ili alkohola na radnom mjestu. Radnik ne smije za vrijeme rada biti pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava jer time ugrožava sebe, druge radnike i izvršenje poslovnih zadaća. Radi navedenog zakonodavac je propisao postupak provjere ovisnosti na radnom mjestu, a prilikom provedbe testiranja, primjerice na alkohol, važno je, pored rezultata mjerenja i osoba koje su bile prisutne alkotestiranju, zapisnički konstatirati i napomene koje se odnose na postupak alkotestiranja, primjerice da je radnik bio agresivan, da radi sa opasnim sredstvom za rad i sl.*
- *Neistinito prikazivanje troškova na štetu poslodavca.*
- *Sastavljanje i uporaba neistinitih izvješća o poslovanju.*

¹¹ Ibidem.

¹² Juras, D. i Erceg ćurić, I. (2018). Izvanredni otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu. Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku, No. 3-4/2018.

- *Povreda zakonske zabrane natjecanja.*
- *Obavljanje privatne aktivnosti sredstvima poslodavca unutar ili izvan radnog vremena.*
- *Obavljanje poslova tijekom bolovanja kojima se otežava ozdravljenje. Privremena nesposobnost za rad ne može biti razlog za izvanredni otkaz, već je to ponašanje protivno razlozima radi kojih je određeno, čime se posljedično poslodavcu otežava izvršenje poslovnih zadaća i nameću mu se dodatni troškovi (angažiranje drugih radnika, određivanje prekovremenog rada). Radi sprječavanja zlouporabe privremene nesposobnosti za rad zakonodavac je propisao i način kontrole ovog oblika izostanka s posla.*
- *Sudjelovanje u nezakonitom štrajku.*
- *Verbalni ili fizički napad na poslodavca ili poslovođu.*
- *Odavanje poslovne tajne, neovisno o tome da li je počinjeno namjerno ili iz nepažnje.*
- *Neovlašteno iznošenje dokumentacije poslodavca izvan radnih prostorija.*
- *Ostavljanje imovine poslodavca bez nadzora.*
- *Neispunjenje predviđene norme krivnjom radnika.*
- *Počinjenje znatne štete.*
- *Odbijanje prekovremenog rada. Kod ove povrede bitno je da budu ispunjeni zakonski uvjeti za prekovremeni rad.*
- *Napad na čast i ugled poslodavca.*
- *Pronevjera novčanih sredstava poslodavca, neovisno o iznosu.*
- *Sukob radnika s drugim radnicima. Poslodavac opravdano nije dužan zadržati u radnom odnosu radnika koji je konfliktan pa time izaziva negativnu atmosferu na rada odnosno onemogućava normalno odvijanje radnog procesa. Čak i u slučaju da radnik opravdano sumnja da mu je drugi radnik ili poslodavac uskratio neko pravo (npr. obustavio isplatu dijela plaće), to mu ne daje za pravo da prijeti drugim radnicima jer radnik zaštitu svojih prava treba ostvarivati samo na pravno dopušten i uređen način.*

Osobito važne činjenice, koje ne moraju predstavljati propust ili radnju radnika iz njegovog djelokruga rada, vezane su za djelatnost poslodavca, radni proces, samu osobu i osobnost radnika i poslodavca. Kao primjer se može navesti sljedeće¹³:

- *nemogućnost izvršavanja radne obveze na radnom mjestu vozača zbog izrečene zaštitne mjere oduzimanja vozačke dozvole;*
- *gubitak licence za zaštitara uslijed čega radnik ne može obavljati zaštitarske poslove;*
- *uporaba krivotvorene svjedodžbe;*
- *skrivanje podataka o zdravstvenom stanju radnika ako su oni bitni za obavljanje posla;*
- *određivanje istražnog zatvora. Radnik kojemu je određen istražni zatvor nije neopravdano izostao s radnog mjesta, međutim njegovo izbjivanje u dužem trajanju onemogućava njegovo obavljanje poslova, čime se ometa proces rada, a poslodavcu nameću nepredviđene, ponekad teško rješive, obveze i dodatni troškovi (angažiranje drugog radnika, određivanje prekovremenog rada, isplata stimulacije, hitno obučavanje drugog radnika);*
- *upućivanje radnika na izdržavanje kazne zatvora;*
- *iznošenje u medijima neistina o poslodavcu.*

Prije izvanrednog otkaza koji je uvjetovan ponašanjem zaposlenika, poslodavac mora omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Na ovaj način se radniku omogućava opravdanje svoga ponašanja, a poslodavcu se omogućava da još jednom preispita svoju odluku uzimajući u obzir obranu radnika. *Iako zakon ne propisuje pisanu formu davanja obrane, radi izbjegavanja spora (pred sudom) da li je i što radnik naveo u svojoj obrani (očitovanju), bilo bi poželjno da se radnik pismeno očituje, te da na taj način svoju obranu obrazloži. Zakonom o radu nije propisan rok u kojem radnik takvu obranu treba dati, pa mu je poslodavac dužan odrediti primjereni rok, koji kod izvanrednog otkaza ne bi trebao biti duži od 5 dana jer se*

¹³ Juras, D. i Erceg Čurić, I. (2018): Izvanredni otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu. Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku, No. 3-4/2018, 2018.

izvanredni otkaz mora dati u roku od 15 dana, u kojem roku poslodavac mora provesti još i savjetovanje sa radničkim vijećem koje je dužno dati očitovanje u roku od 5 dana.¹⁴

Navodeći da općenito otkaz nije nužno promatrati kroz negativnu prizmu, sagledavajući izvanredni otkaz, neminovno je da se radi o povredi ugovornih obveza te da je došlo do situacije u negativnom kontekstu koja često završi i u radnom sporu.

Na prikazima u nastavku prikazan je primjer Odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu te primjer obrazloženja za izvanredni otkaz poslodavca.

¹⁴ Čl. 112. Zakon o radu. Raspoloživo na: <https://www.zakon.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

Na temelju čl. 116. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14) (naziv trgovačkog društva, druge pravne ili fizičke osobe), (sjedište, adresa), OIB:....., zastupano po(upisati funkciju, ime i prezime zakonskog zastupnika ili druge ovlaštene osobe), (u nastavku: Poslodavac) donosi sljedeću

ODLUKU O IZVANREDNOM OTKAZU UGOVORA O RADU

- 1) Zaposleniku iz (u nastavku Zaposlenik), izvanredno se otkazuje Ugovor o radu na neodređeno vrijeme (alternativa: na određeno vrijeme) sklopljen dana radi obavljanja poslova , zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa.
- 2) Zaposleniku prestaje radni odnos danom dostave ove Odluke.
- 3) Naknadu za neiskorišteni dio godišnjeg odmora u iznosu od(slovima:) Poslodavac će isplatiti Zaposleniku zajedno s pripadajućom plaćom za mjesec
- 5) Zaposlenik nema pravo na otkazni rok i otpremninu.

Obrazloženje

Na temelju evidencije radnog vremena utvrđeno je da Zaposlenik od dana ne dolazi na posao te je do dana donošenja ove Odluke izostao s posla ukupno 5 radnih dana, čime je počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Na poziv Poslodavca da dođe na posao i iznese svoju obranu odnosno opravda izostanak s posla Zaposlenik se nije odazvao. Zbog navedene osobito teške povrede iz radnog odnosa i činjenice da Zaposlenik nije došao na posao ni po pozivu Poslodavca, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

O namjeravanom otkazu poslodavac se s radničkim vijećem/sindikalnim povjerenikom savjetovao dana /Prethodna suglasnost na otkaz zatražena je dana i potvrđena je dana

Prema odredbi članka 116. Zakona o radu, u slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu zaposlenik nema pravo na otkazni rok.

S obzirom na to da je ova Odluka o izvanrednom otkazu uvjetovana ponašanjem Zaposlenika, Zaposlenik prema odredbi članka 126. stavak 1. Zakona o radu, nema pravo na otpremninu. Slijedom naprijed navedenog, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Slika 1: Primjer Odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu

Izvor: <http://www.ingbiro.com/obrasci/radnopravo/radnopravoobrasci.aspx>

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog između Poslodavca i Radnika dana 1. prosinca 2015., Radnik je obavljao poslove stručnjaka zaštite na radu II. stupnja. Sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu, a radi provedbe mjera zaštite na radu utvrđenih tim zakonom kod Poslodavca, Poslodavac je odlučio sklopiti ugovor o radu sa stručnjakom zaštite na radu. Od sklapanja ugovora o radu s Radnikom, kod Poslodavca je u dva navrata izvršena kontrola provedbe mjera iz Zakona o zaštiti na radu, kojom prilikom su utvrđeni određeni nedostaci.

S time u vezi, Radnik je od strane Poslodavca više puta pisano upozoren da je dužan izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu te kontinuirano se brinuti da se kod Poslodavca obavlja redovito osposobljavanje radnika za rad na siguran način, ustroje postupci, dokumenti i sve što je potrebno kako bi se adekvatno provodile potrebne mjere zaštite na radu sukladno propisima. Unatoč svim upozorenjima Radnik nije ispunio svoje obveze iz ugovora o radu. Kao posljedica takvog postupanja Radnika, dana 14. siječnja 2015. godine došlo je do teške nesreće na radu u proizvodnom pogonu Poslodavca, sa smrtnom posljedicom za dvoje radnika Poslodavca.

Izvidom nadležnih službi te državnog inspektorata, uz pisano priznanje Radnika, utvrđeno je kako je dana 14. siječnja 2015. Radnik dopustio dvojici radnika Poslodavca rukovanje teškim viličarem i manipulaciju teretom na viličaru te osobno nadgledao njihov rad, znajući da je riječ o radnicima koji su tek zasnovali radni odnos kod Poslodavca dana 13. siječnja 2015. i da im je to prvo radno iskustvo nakon završenog školovanja. Izvidom navedenih službi utvrđeno je kako je Radnik neposredno prije nesreće napustio radno mjesto i neposredni nadzor nad radom stradalih Radnika, što je dovelo do nestručnog rukovanja viličarem i manipulacijom tereta od strane Radnika i njihovog stradavanja sa najtežim posljedicama.

Radniku je Poslodavac dana 14. siječnja 2015. omogućio davanje obrane, što je Radnik i učinio u izjavom u pisanom obliku preslik koje se nalazi u prilogu ove Odluke, kojom je priznao sve činjenice navedene u obrazloženju ove Odluke. Slijedom navedenog, obzirom da je Radnik počinio osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu, nastavak radnog odnosa Radnika kod Poslodavca više nije moguć te je odlučeno kao u izreci ove Odluke. Sukladno zakonskim odredbama, obzirom da radni odnos Radnika prestaje izvanrednim otkazom, Radnik nema pravo na otkazni rok, niti na otpremninu. Radnik je u cijelosti iskoristio razmjerni dio godišnjeg odmora za 2014. ostvarenog kod Poslodavca, a neiskorišteni razmjerni dio godišnjeg odmora za 2015. godinu bit će mu plaćen sukladno Zakonu.

Slika 2: Primjer obrazloženja za izvanredni otkaz poslodavca

Izvor:

https://fpm.hr/images/sadržaj/Premium_products/6103_CD/6103uzorci_10st/preview/Primjeri_redovitog_i_izvanrednog_otkaza.pdf

5. PRAKTIČNA PITANJA IZVANREDNOG OTKAZA POSLODAVCA

Za primjenu pozitivnog prava u području radnog prava te njegovo ujednačavanje u primjeni vilo su značajna pravna shvaćanja Vrhovnog suda Republike Hrvatske (VSRH). Pitanja izvanrednog otkaza ugovora o radu kao trenutačnog otkaza, odnosno bez otkaznog roka, uvijek su aktualna. Izvanredni je otkaz najteža sankcija za povredu ugovornih obveza.

Praksa sudova koji primjenjuju Zakon o radu od osobitog je značaja te je vrlo dragocjena za pravilnu primjenu tog Zakona općenito.

U tom smislu, u nastavku ovoga rada daje se prikaz bitnih i zanimljivih presuda VSRH i drugih viših sudova u kojima je odlučivano o izvanrednom otkazu i s njime povazanim pitanjima i institutima.

5.1. Mogućnost otkaza zbog nepridržavanja uputa poslodavca

U slučaju kad poslodavac unaprijed objavi oglas, ili na sličan način obavijesti radnike na mogućnost otkaza ugovora o radu ako se ne pridržavaju uputa poslodavca na radu, smatra se da su radnici upozoreni na vrijeme na obveze iz radnog odnosa pa nije potrebno pisano upozorenje poslodavca – osobito ako radnik svjesno i namjerno krši svoje obveze iz radnog odnosa.

U postupku koji je prethodio reviziji utvrđeno je da je tužitelj zaposlenik tuženika kao prodavač na benzinskoj postaji u Poslovnoj jedinici maloprodaje D., te da je dana 13. ožujka 2009. izdao račun na veću količinu goriva nego što je stvarno i istočeno, suprotno uputama tuženika, s time da su radnici tuženika prije izdavanja konkretnog računa bili obaviješteni na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju nepridržavanja uputa o izdavanju računa. Zbog navedenih razloga tuženik je tužitelju otkazao ugovor o radu (redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan ponašanjem radnika), a nižestupanjski sudovi su ocijenili da otkaz nije dopušten zbog toga što tuženik prije otkaza nije pisano upozorio radnika na obveze iz radnog odnosa i ukazao mu na mogućnost otkaza za slučaj nastanka kršenja tih obveza (čl. 117. st. 1. Zakona o radu – Nar. nov., br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01., 82/01., 114/03., 142/03., 30/04., 137/04. – dalje: ZR).

Međutim, u reviziji tuženik osporava zakonitost odluka nižestupanjskih sudova opravdano prigovarajući da su sudovi izgubili iz vida da upozorenje radniku nije potrebno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Naime, prema odredbi čl. 117. st. 1. ZR, prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Prije svega treba istaknuti da se smatra da je radnik valjano upozoren na obveze iz radnog odnosa ako je, kao u konkretnom slučaju unaprijed objavljenim oglasom ili na sličan način poslodavac upozorio radnike na mogućnost otkaza ako se ne pridržavaju pravila o postupanju na radu (konkretno, načinu izdavanja računa). Takvo shvaćanje već je zauzeto u praksi ovoga revizijskog suda (Revr 606/2007 od 17. siječnja 2008.).

Osim toga, u situaciji kada je radniku poznat način na koji treba postupati na radu, te u situaciji kada određeno neprihvatljivo ponašanje u obavljanju osnovnih radnih zadataka radnik poduzima svjesno, radi se o osobito teškim povredama iz radnog odnosa, pa obveza poslodavca da upozori radnika gubi smisao. U tom slučaju smisao upozorenja bi ostao samo na tome da se radniku priopći da je njegovo neprihvatljivo ponašanje primijećeno, a takvo ponašanje bez obzira na vrstu i stupanj neprihvatljivosti, ostalo bi bez ikakve konsekvencije kod takvog radnika, čime bi se postigao očiti apsurd u primjeni odredbe o obvezi upozorenja radnika na obveze iz radnog odnosa.

I okolnost da su radnici unaprijed bili upozoreni, još je jedan razlog zbog kojeg nije bilo opravdano očekivati od tuženika da radnika pisano upozori.

(Vrhovni sud Republike Hrvatske, br. Revr 47/2016-2 od 3. svibnja 2017.)¹⁵

¹⁵ Knežević, N. (2019) Otkaz ugovora o radu – redoviti i izvanredni, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Siječanj 2019, str.204. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

5.2. Obavljanje iste djelatnosti kao i poslodavac opravdan razlog za izvanredni otkaz

Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem može biti zakonska ili ugovorna. Radnik se kod obje zabrane obvezuje da neće sklapati poslove za svoj ili tuđi račun iz djelatnosti poslodavca. Razlika između te dvije zabrane je u tome što je kod zakonske zabrane radnik u random odnosu kod poslodavca, a kod ugovorne više nije. Bitno je naglasiti da zakonska zabrana izravno proistječe iz Zakona o radu, bez potrebe njezina posebnog ugovaranja. Prema propisima radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, u suprotnom radnik čini osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa koja opravdava izvanredni otkaz poslodavca radniku.

Predmet spora je zahtjev za zaštitu prava utvrđenjem nedopuštenosti otkaza i vraćanjem radnika na rad. Pošavši od utvrđenja:

- da je tužitelj bio u radnom odnosu kod tuženika od 7. listopada 2008. na poslovima prodajno-tehničkog zastupnika za područje D., time da je radio na izdvojenom radnom mjestu

- da je između stranaka ugovoreno da tužitelj neće za svoj ili tuđi račun obavljati poslove iz djelatnosti poslodavca

- da je tuženik tužitelju 17. travnja 2012. izvanredno otkazao ugovor o radu stavljajući mu na teret da je tužitelj bio jedan od suosnivača društva O.p. d.o.o. osnovanog 22. ožujka 2010. sa sjedištem na tužiteljevoj kućnoj adresi, a koje društvo je bilo osnovano za obavljanje iste ili slične djelatnosti kojom se bavi tuženik

- da je tuženik tužitelju stavio na teret da je nastu-pajući kao predstavnik društva O.p. d.o.o. nudio klijentima poslodavca robu i usluge iz asortima-na poslodavca

- da je jedan od inicijatora osnivača trgovačkog društva O.p. bio F. Š., tadašnji predstavnik uprave tuženika

- da je F. Š. radni odnos kod tuženika prestao u lipnju ili srpnju 2010., a sadašnji zakonski zastupnik tuženika da je o tužitelju kao o jednom od osnivača društva O.p. saznao u travnju 2012.; prvostupanjski sud je zaključio da je tužitelj osnivanjem trgovačkog društva koje se bavilo konkurentskim poslovima u odnosu na tuženika i radom za to društvo počinio tešku

povredu obveze iz radnog odnosa, slijedom čega je otkaz ocijenio dopuštenim, a tužbeni zahtjev neosnovanim.

Drugostupanjski je sud prihvatio utvrđenje i izraženo pravno shvaćanje prvostupanjskog suda, pa i utvrđenje prvostupanjskog suda da je novi član upra-ve za okolnosti na kojima se temelji sporna odluka o otkazu saznao u travnju 2012. i to unutar roka iz čl. 108. st. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 149/09. i 61/11.). (Vrhovni sud Republike Hrvatske, br. Revr 2190/2015-2 od 10. siječnja 2017.)¹⁶

5.3. Pokušaj otuđenja goriva iz službenih vozila kao opravdan razlog za izvanredni otkaz

Radnik je uhvaćen prilikom obavljanja poslova skidanja naljepnica i logotipa sa službenih vozila poslodavca u izvlačenju benzina iz tih vozila što predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa te opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Predmet spora je zahtjev tužitelja za utvrđenje nedopuštenosti izvanrednog otkaza ugovora o radu, utvrđenje da radni odnos nije prestao, kao i zahtjev da ga tuženik vrati na posao uz isplatu naknade neisplaćene plaće. U postupku koji je prethodio reviziji utvrđeno je da je tuženik donio odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu nakon što je utvrdio da je tužitelj počinio osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa time što je tijekom obavljanja posla za tuženika (skidanje naljepnica i logotipa s oznako poslodavca sa službenih vozila tuženika) zatečen u izvlačenju benzina iz navedenih vozila, odnosno u pokušaju otuđenja goriva.

Na temelju takvih činjeničnih utvrđenja nižestupanjski sudovi zaključuju da je tužitelj doista počinio povredu obveze iz radnog odnosa koju mu je tuženik u osporenoj odluci o otkazivanju ugovora o radu stavio na teret, odnosno da je tuženik, u smislu članka 131. stavak 3. ZR-a, dokazao postojanje opravdanih razloga za izvanredni otkaz iz članka 108. Zakona o radu (Nar. nov., br. 149/09., 61/11., 82/12., 73/13., u daljnjem tekstu: ZR), stoga su ocijenili da je odluka o otkazu pravilna i zakonita pa su odbili tužbeni zahtjev. Pravilna je ocjena sudova da

¹⁶ Knežević, N. (2019) Otkaz ugovora o radu – redoviti i izvanredni, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Siječanj 2019, str.204. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

je poslodavac u konkretnom slučaju imao opravdani razlog za otkaz ugovora o radu budući da je tužitelj počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa koja mu se odlukom o otkazu osnovano stavlja na teret.

Revident niti u reviziji, jednako kao niti u svojoj žalbi, ne osporava činjeničnu osnovu na kojoj se temelji sporni otkaz već utvrđene činjenice drugačije prosuđuje, ponavljajući pritom da nije imao namjeru zloupotrebe položaja i pribavljanje imovinske koristi, nego da je zapravo radio u korist tuženika pa da takvo stanje ne opravdava zaključak nemogućnosti nastavka radnog odnosa i ovu krajnju mjeru.

Međutim, takvim navodima revident bezuspješno osporava pravilnost i zakonitost pobijane presude odnosno dopuštenost otkaza jer je u postupku pred nižestupanjskim sudovima pravilno utvrđeno da je počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć (članak 108. stavak 1. ZR-a).

(Vrhovni sud Republike Hrvatske, br. Revr 2128/2015-2 od 7. veljače 2017.)¹⁷

5.4. Kopiranje i uporaba poslodavčevih podataka kao opravdani razlog za izvanredni otkaz

Okolnost da je radnik za izradu svoje mrežne stranice neovlašteno kopirao i upotrijebio podatke poslodavca te da je putem svoje mrežne stranice omogućio objavljivanje tih podataka i time povrijedio ugovornu obvezu čuvanja poslovne i profesionalne tajne, osobito je teška povreda obveza iz radnog odnosa i opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, bez obzira na činjenicu što podaci poslodavca koje je radnica koristila nisu označeni kao poslovna tajna.

Predmet spora u ovoj parnici je zahtjev tužiteljice za utvrđenje nedopuštenim odluke od 11. prosinca 2012. o izvanrednom otkazu ugovora o radu kojeg je imala sklopljenog s tuženikom

¹⁷ Knežević, N. (2019) Otkaz ugovora o radu – redoviti i izvanredni, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Siječanj 2019, str.204-205. Raspoloživo na: URL: <http://www.rriif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

na neodređeno vrijeme te zahtjev za utvrđenje nezakonitim i nedopuštenim očitovanja od 24. prosinca 2012., kojim se tuženik očitovao na njen zahtjev za zaštitu prava, kao i zahtjev za vraćanjem tužiteljice na rad sukladno ugovorima koje je imala sklopljene s tuženikom prije predmetnog otkazivanja. Sporno je, i u revizijskom stupnju postupka postojanje opravdanog razloga za izvanredni otkaz ugovora o radu, odnosno pravilna primjena odredbe članka 108. stavka 1. Zakona o radu (Nar. nov., 49/09. i 61/11., dalje: ZR) te zakonitost provedbe samog postupka otkazivanja odnosno pravilna primjena odredbe članka 111. stavka 2. ZR u odnosu na okolnost da tužiteljici prije otkazivanja nije omogućeno iznošenje obrane. Iz dokaznog postupka provedenog pred prvostupanjskim sudom proizlazi:

- da je tužiteljica kod tuženika obavljala poslove dizajnera: da je tužiteljici izvanredno otkazan ugovor o radu zbog povrede odredaba ugovora o radu i aneksa tog ugovora te ugovora o čuvanju i zaštiti poslovne i profesionalne tajne time što je izradila Internet stranicu na kojoj nudi profesionalne usluge dizajna unatoč zabrani tržišne utakmice i na kojoj je upotrijebila podatke tuženika koji predstavljaju profesionalnu/poslovnu tajnu;*
- da je tužiteljica navedenu internetsku stranicu (portfolio) otvorila s namjerom da se predstavi eventualnim drugim poslodavcima;*
- da se tužiteljica na spornoj Internet stranici predstavila (osim podacima o sebi, svojim radovima, sposobnostima i dostignućima), koristeći materijale koji su isključivo vlasništvo tuženika;*
- da je te materijale preuzela bez dozvole tuženika, putem print screena i slanjem na svoj e-mail (da je putem svoje Internet stranice omogućila priopćavanje trećim neovlaštenim osobama podatke koji predstavljaju poslovnu ili profesionalnu tajnu.*

Polazeći od navedenih utvrđenja nižestupanjski sudovi su odbili zahtjev tužiteljice s obrazloženjem da su ispunjeni uvjeti za izvanredno otkazivanje ugovora o radu. Prema odredbi članka 108. stavka 1. ZR poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede

obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

U konkretnom slučaju i prema ocjeni revizijskog suda, ispunjene su pretpostavke za primjenu navedene zakonske odredbe pa je pravilna ocjena sudova nižeg stupnja da je odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu zakonita. Naime, utvrđeno je da je tužiteljica za izradu sporne Internet stranice neovlašteno kopirala i upotrijebila podatke i materijale koji predstavljaju poslovnu tajnu. Okolnost da podaci koje je koristila na svoj Internet stranici nisu označeni kao poslovna ili profesionalna tajna nije od utjecaja jer je u postupku utvrđeno da se tužiteljica obvezala na čuvanje poslovne i profesionalne tajne bez obzira je li pojedini podatak tako označen. Navedena činjenica, zbog koje je tuženik otkazao ugovor o radu tužiteljici, svakako predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Neosnovano tužiteljica u reviziji prigovara tome da joj ugovor o radu nije mogao biti otkazan zbog povrede zabrane tržišne utakmice, jer se prvostupanjska presuda (na koju se poziva drugostupanjski sud) o dopuštenosti predmetnog otkaza ugovora o radu ne temelji na ovom razlogu. Štoviše, prvostupanjski sud se o postojanju ove povrede nije izjasnio. Međutim, takav propust suda ne dovodi u pitanje pravilnost i zakonitost revizijom pobijanih presuda.

Ovo stoga što je u provedenom postupku utvrđeno da je tužiteljica povrijedila ugovornu obvezu čuvanja profesionalne i poslovne tajne za koju se također tereti u otkazu ugovora o radu, što je dovoljno za ocjenu postojanja opravdanog razloga za otkazivanje ugovora o radu. Za postojanje opravdanog razloga za izvanredni otkaz ugovora o radu dovoljno je da je poslodavac dokazao postojanje jednog od više teških povreda radnih obveza za koje tereti radnika (tako i Vrhovni sud Republike Hrvatske u Revr-4677/2008-2 od 18. ožujka 2009.).

(Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-590/2015-2 od 21. listopada 2015.)¹⁸

¹⁸ Knežević, N. (2017) Izvanredni otkaz ugovora o radu u aktualnoj sudskoj praksi, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Svibanj 2017, str.185-186. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

5.5. Aktiviranje računalnih igrica za vrijeme radnog vremena razlog za izvanredni otkaz

Kad je radnik na svom računalu otvorio aplikaciju za igrice i za vrijeme radnog vremena igrao igrice u trajanju nekoliko sati na dan pa u vrijeme aktiviranja računalnih igrica nije izvršavao poslove svog radnog mjesta, takvo je ponašanje radnika osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa i opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. Vrhovni sud Republike Hrvatske nije samu činjenicu igranja ocijenio osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa, nego je činjenicu nerada za vrijeme igranja uzeo kao opravdani razlog za izvanredni otkaz radniku.

Sporna je u revizijskom stupnju postupka pravilna primjena odredbe članka 108. stavka 1. Zakona o radu (Nar. nov., 149/09., 61/11., 82/12., 88/12. – dalje: ZR) u odnosu na postojanje opravdanog razloga za otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, te odredbe članka 108. stavka 2. ZR glede roka u kojem poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Predmet spora je zahtjev tužitelja za utvrđenje nedopuštenom odluke tuženika o otkazu ugovora o radu tužitelju od 22. veljače 2010.

U postupku pred nižestupanjskim sudovima nije bilo sporno:

— da je tužitelj bio zaposlen kod tuženika na temelju ugovora o radu gdje je obavljao poslove na help-desku,

— da je tužitelj u okviru svog radnog mjesta obavljao poslove na način da se javljao na telefonske pozive korisnika te im davao tražene informacije,

— da je tuženik tužitelju izvanredno otkazao ugovor o radu odlukom od 22. siječnja 2010. zbog osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa,

— da je tužitelj u zakonom propisanom roku uložio tuženiku zahtjev za zaštitu prava koje je tuženik odbio,

— da je tužitelj u zakonom propisanom roku pokrenuo ovaj parnični postupak radi zaštite svojih prava iz radnog odnosa,

— da je predmetnim otkazom tužitelju stavljeno na teret da je odbijao pomoći mlađim radnicima i da je nekoliko dana za redom u radno vrijeme dok kolege traže pomoć, na svom računalu igrao igrice „LotrBfme2“ „Word 3“ i „Starcraft“ u trajanju od nekoliko sati,

— da je tužitelj na svome računaru imao otvorenu aplikaciju za igre,

— da je tužitelj za vrijeme radnog vremena na svom računalu u prostorijama tuženika igrao igrice.

Drugostupanjski sud je zaključio da je tuženik u parnici dokazao počinjenje osobito teške povrede radne obveze od strane tužitelja i to baš one koja mu je stavljena na teret u odluci o otkazu, odnosno da je tuženik doka-zao postojanje opravdanog razloga za izvanredni otkaz.

Tužitelj je revizijom osporio pravno shvaćanje drugostupanjskog suda glede primjene odredbe članka 108. stavka 1. ZR na kojemu se temelji obrazloženje presude. Posebno je naglasio da su mu odlukom o otkazu stavljene na teret dvije povrede radne obveze i to igranje elektroničkih igrica na radnom mjestu te da je navodno zanemarivao obveze na poslu time što nije pomagao mlađim kolegama, premda nije bilo zanemarivanja radnih obveza, a igrice same po sebi da nisu takva osobito teška povreda radne obveze koja može biti razlogom za izvanredni otkaz. Tužitelj drži da je za rješenje spora odlučno je li tužitelj pružao pomoć kolegama kada su to od njega zahtijevali, odnosno je li sudjelovao u kolektivnom izvršavanju zajedničkog posla. Sve ostale okolnosti drži neodlučnim za rješenje spora.

Revizijom je osporena i pravilna primjena odredbe članka 108. stavka 2. ZR jer tužitelj drži da je odluka o izvanrednom otkazu donesena nakon proteka roka od 15 dana od kad je tuženik saznao za navodno osobito tešku povredu radne obveze.

Ovaj Sud prihvaća pravno stajalište drugostupanjskog suda glede primjene odredbe članka 108. stavka 1. i stavka 2. ZR.

Prema odredbi članka 108. stavka 1. ZR poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice uz uvažavanje svih okolnosti i

interesa obiju strana i nastavak radnog odnosa nije moguć, ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji (članak 108. stavak 2. ZR).

Teret dokaza o počinjenju osobito teške povrede radne obveze je na tuženiku. Tužitelju su stavljene na teret dvije povrede radne obveze, a tužitelj osnovano navodi u reviziji da tuženik nije dokazao da bi tužitelj počinio osobito tešku povredu radne obveze time što bi odbio pomoći mlađim kolegama u poslu na njihov zahtjev. Međutim, tuženik je dokazao da je tužitelj počinio drugu povredu radne obveze koja mu je stavljena na teret, time što je na poslu za radnog vremena više dana za redom igrao računalnu igru „LotrBfme2“ „Word 2“ i „Starcraft“, koje su bile aktivirane u memoriji računalnog sustava i to u kontroliranom vremenu ukupno 46 sati i 22 minute, ponekad i po dva sata na dan. Iz ovoga utvrđenja slijedi razuman zaključak da u vrijeme aktiviranja računalnih igara tužitelj po prirodi stvari nije izvršavao radne zadatke.

Suprotno shvaćanju tužitelja već i samo aktiviranje igara na radnom mjestu u opsegu koji je utvrđen u ovom slučaju, predstavlja osobito tešku povredu radne obveze zbog koje je poslodavac izgubio povjerenje u tužitelja i zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

(Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-1029/2015-2 od 19. siječnja 2016.)¹⁹

5.6. Odbijanje potpisivanja dokumentacije kao neopravdani razlog za izvanredni otkaz

Kad je radnik uspio sa svojim zahtjevom radi utvrđenja nedopuštenim redovitog otkaza ugovora o radu te je putem punomoćnice (odvjetnice) podnio pisani zahtjev za vraćanje na posao, to što je po usmenom pozivu odbio potpisati dokumentaciju u prostorijama tuženika, a bez prisutnosti svoje punomoćnice (odvjetnice), nije proglašeno opravdanim razlogom za

¹⁹ Knežević, N. (2017) Izvanredni otkaz ugovora o radu u aktualnoj sudskoj praksi, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Svibanj 2017, str.186-187. Raspoloživo na: URL: <http://www.rri.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

izvanredni otkaz ugovora o radu. Ponašanje odnosno postupak radnika u ovakvom slučaju ne može se smatrati osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa.

Prema odredbi čl. 108. st. 1. Zakona o radu (Nar. nov., 149/09., 61/11., 82/12., dalje: ZR), poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme bez poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede radne obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Suprotno žalbenim navodima tuženika, i po pravnom shvaćanju ovoga Suda, ne postoji opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, kada radnik u situaciji kada je vodio radni spor protiv poslodavca, radi utvrđenja nedopuštenim redovitog otkaza ugovora o radu, u kojem je postupku pravomoćno uspio sa svojim zahtjevom i u kojem je poslodavcu, u ovom slučaju tuženiku naloženo vratiti tužitelja na radno mjesto i kada je tužitelj putem svoje punomoćnice odvjetnice podnio pisani zahtjev za vraćanje na posao, a nakon kojeg je usmeno pozvan od strane tuženika da pristupi u prostorije tuženika, bez da je pozvana i njegova punomoćnica – odvjetnica, pa nakon što je pristupio u prostorije tuženika odbio potpisati dokumentaciju koju mu je davala na potpis radnica tuženika bez prisutnosti svoje punomoćnice odvjetnice. Ovo i stoga jer je prvostupanjski sud nedvojbeno utvrdio da tužitelj nikad nije kršio svoje radne obveze prije spornog događaja, pa shodno tome od poslodavca nije nikada ni bio upozoravan na nedopustivost njegova ponašanja u odnosu na posao koji je obavljao.

(Županijski sud u Splitu, Gžrs-41/2014 od 3. srpnja 2014.)²⁰

²⁰ Knežević, N. (2017) Izvanredni otkaz ugovora o radu u aktualnoj sudskoj praksi, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Svibanj 2017, str.187. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

5.7. Osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa profesionalnog vozača kao opravdan razlog za izvanredni otkaz

Vozač autobusa u kontroliranom razdoblju dva mjeseca nije predavao obračune za prodane karte u autobusu niti je predao utržak od prodaje karata. Takvo postupanje radnika osobito je teška povreda obveze iz radnog odnosa i opravdan razlog za izvanredni otkaz.

Predmet spora je dopuštenost izvanrednog otkaza ugovora o radu kojega je tuženik dao tužitelju Odlukom od 18. travnja 2013. U postupku pred nižestupanjskim sudovima utvrđeno je:

- *da je tužitelj bio radnik tuženika zaposlen na radnom mjestu vozača autobusa na temelju ugovora o radu sklopljenog između stranaka 21. srpnja 1997.,*
- *da je kontrolom provedenom 4. travnja 2013. od strane Komisije za izvanredni popis voznih karata i kontrolu uređaja za prodaju karata u vozilima u razdoblju: 1. siječnja 2013. do 28. veljače 2013. utvrđeno da tužitelj nije predavao obračun za prodaju karata s uređaja namijenjenih za njihovu prodaju, te da ukupni iznos naplaćenog, a nepredanog novca iznosi 6.733,00 kn,*
- *da je u postupku iznošenja svoje obrane tužitelj potpisao zapisnik 8. travnja 2013. u kojem je navedeno da on nije predao obračune prodanih karata i naplaćeni utržak, nakon čega*
- *da je Odlukom od 18. travnja 2013. tuženik otkazao ugovor o radu tužitelju ocijenivši kako njegovo postupanje osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa i razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.*

Prema odredbi čl. 108. st. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 149/09. i 61/11. – dalje: ZR) poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

U okolnostima konkretnog slučaja, a kada je utvrđeno da tužitelj u kontroliranom razdoblju dva mjeseca nije uredno predavao obračun za prodane karte u autobusu, niti predao utržak od tako ostvarene prodaje karata u iznosu od 6.733,00 kn prihvatiti je da takovo postupanje tužitelja ima značenje osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, a vezano uz koje postupanje tužitelja je tuženik izgubio povjerenje u njega kao radnika, što znači da su se ostvarile pretpostavke za izvanredni otkaz ugovora o radu. Navod tužitelja da je on uredno predao utržak tuženiku ostavljanjem ga na stolu, ne tražeći potvrdu o predanom novcu, nije prihvatljiv. Naime, kada je ustaljeno postupanje a vezano za razduživanje vozača kod tuženika bilo to da ovlašteni službenik tuženika izdaje potvrdu vozaču na ime predanih obračuna o prodaji karata i naplaćenog novca, onda je i tužitelj bio dužan preuzeti takve potvrde kao znak izvršenog razduživanja glede naplaćenih karata, a što on međutim nije učinio, a niti na drugi način dokazao da je doista pre-dao tuženiku naplaćeni utržak od prodanih karata.

(Vrhovni sud Republike Hrvatske, br. Revr-401/2015-2, od 5. svibnja 2015.)²¹

5.8. Pronevjera novca sindikalne podružnice razlog za izvanredni otkaz

Radnik zaposlen na radnom mjestu rukovoditelja podružnice podrazumijeva se odgovornom, pouzdanom i osobom od povjerenja koja će svojim ponašanjem biti uzor svima, ali to povjerenje i ugled je ugroženo pronevjerom sindikalnog novca. Radnik nije počinio osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa, vezanu uz izvršavanje poslova njegovoga radnog mjesta, ali je u konkretnom slučaju odlučeno da nastavak radnoga odnosa nije moguć.

Predmet spora je zahtjev tužiteljice da se utvrdi nedopuštenim izvanredni otkaz ugovora o radu sadržan u odluci tuženika od 8. siječnja 2002., te da se naloži tuženiku vraćanje na posao tužiteljice. Prvostupanjski sud je odbio tužbeni zahtjev ocjenjujući da su se u konkretnom slučaju ostvarile pretpostavke iz članka 107. Zakona o radu (Nar. nov., br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01. i 82/01. – dalje: ZR) koje opravdavaju izvanredni otkaz ugovora o radu. Naime, prvostupanjski sud je zaključio da je financijski propust u tužiteljičinom sindikalnom radu „pronevjera“ novca sindikalne podružnice „T“ sindikata grafičke i nakladničke djelatnosti,

²¹ Knežević, N. (2016) Izvanredni otkaz ugovora o radu (razlozi), Računovodstvo, revizija i financije [Online], Kolovoz 2016, str.207. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

(gdje je tužiteljica bila glavna sindikalna povjerenica) uzrokovao gubitak povjerenja tuženika kao poslodavca u tužite-ljicu koja je radila na poslovima rukovoditeljice odjela (za koje poslove se predmnijeva da ih obavlja povjerljiva osoba), što je ocijenio osobito važnom činjenicom zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć.

*Odlučujući u povodu tužiteljčine žalbe protiv prvostupanjske presude drugostupanjski sud je prihvatio žalbu tužiteljice i preinačio prvostupanjsku presudu na način da je prihvatio tužbeni zahtjev, utvrdio nedopuštenom odluku. Međutim, ovdje je odlučno je li propust tužiteljice (kao glavne sindikalne povjerenice Sindikata grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske, Podružnice „T“ (u financijskom poslovanju sindikalne podružnice, gdje je tužiteljica prilikom raspolaganja sredstvima sindikalne podružnice, utvrđena odgovornom za manjak u iznosu od 129.532,33 kn), koji dakle nije direktno vezan uz obavljanje poslova njenog radnog mjesta, **osobito važna činjenica** zbog koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa više nikako nije moguć.*

Naime, posao radnog mjesta rukovoditelja podružnice podrazumijeva da ga obavlja odgovorna osoba, pouzdana i osoba od povjerenja, koja će svojim ukupnim ponašanjem biti uzor svima, pa tako i radnicima kojima je neposredno nadređena.

Nadalje, činjenica da tužiteljica nije utvrđena odgovornom zbog propusta u financijskom poslovanju prilikom raspolaganja sredstvima tuženika nego sindikalne podružnice (zbog manjka u iznosu 129.532,33 kn), kao i činjenica da time nije počinila povredu radne obveze vezane uz izvršavanje poslova svog radnog mjesta rukovoditelja podružnice tuženika, ne znači da upravo ta radnja propusta u financijskom poslovanju prilikom raspolaganja sredstvima sindikalne podružnice ne predstavlja takvu osobito važnu činjenicu koja poslodavcu daje opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Zbog pogrešnog pravnog shvaćanja drugostupanjskog suda prilikom donošenja pobijane presude, da je izvanredni otkaz ugovora o radu predviđen samo kao sankcija za ponašanje na radu ili u vezi s radom, valjalo je ukinuti presudu drugostupanjskog suda na temelju odredbe članka 395. stavka 2. Zakona o parničnom postupku (Nar. nov., br. 53/91., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 123/08., 57/11., 148/11., 25/13. i 28/13.) i odlučiti kao u izreci.

(Vrhovni sud Republike Hrvatske, br. Revr-1126/2014-2, od 27. veljače 2016.)²²

5.9. Radnik u ugovorenom roku nije položio stručni ispit kao razlog za izvanredni otkaz

Primjer opravdanosti izvanrednog otkaza ugovora o radu je svakako neispunjavanje ugovornih obveza uz nikakav opravdani razlog. Ako se radnik ugovorom o radu obvezao da će položiti stručni ispit u određenom roku, a to ne učini, prekršio je svoju ugovornu obvezu te je doveo u pitanje povjerenje poslodavca prema njemu i njegovu daljnjem radu pa je u ovom slučaju izvanredni otkaz opravdan.

Prvostupanjski je sud zaključio da propust tužitelja da u ugovorenom roku od godine dana položi ispit predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, ali ne predstavlja opravdani razlog za izricanje najteže mjere odnosno donošenje odluke o izvanrednom otkazivanju ugovora o radu, a tim više što tuženiku nije nastala nikakva šteta.

Drugostupanjski sud je zauzeo drugačije pravno shvaćanje i smatra da je tuženik imao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu u smislu odredbe članka 108. stavka 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 38/95., 54/95., 65/95., 17/01., 82/01., 114/03., 137/04., 68/05., 149/09., 61/11., 82/12. – dalje: ZR). Kod toga se ukazuje i na odredbu članka 74. stavka 2. Pravilnika o radu Agencije za lijekove i medicinske proizvode od 12. siječnja 2012. kojim je propisano da se osobito teškim povredama iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom u smislu članka 72. tog Pravilnika između ostalih taksativno propisanih razloga smatra i neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila materijalna ili druga šteta za Agenciju.

Činjenica da tužitelj, u skladu sa sklopljenim ugovorom o radu i ugovorenom obvezom, nije u roku od 12 mjeseci položio opći dio stručnog ispita za stručnjaka zaštite na radu i po shvaćanju ovoga Suda predstavlja osobito važnu činjenicu koja opravdava izvanredni otkaz

²² Knežević, N. (2017) Izvanredni otkaz ugovora o radu u sudskoj praksi, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Ožujak 2017, str.210. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

ugovora o radu, pogotovo što je takvu obvezu potpisom ugovora o radu i sam tužitelj prihvatio.

Slijedom navedenog, s obzirom da je obveza tužitelja bila da položi ispit u roku, te kako je mogao znati da u slučaju ako to ne učini tuženik mu radi toga može otkazati ugovor o radu, ovaj Sud zaključuje da je tužitelj bio taj koji je morao voditi računa da položi ispit u roku koji je ugovoren odredbama ugovora o radu.

Stoga je neosnovan revizijski prigovor tužitelja da polaganje ispita 18 dana nakon ugovorenog roka ne predstavlja osobito teško kršenje obveze iz radnog odnosa.

Naime, upravo suprotno, ovakvo neispunjenje ugovorne obveze prouzročilo je gubitak povjerenja poslodavca u daljnji rad tužitelja i nemogućnost nastavka radnog odnosa zbog čega je donesena odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu dopuštena i zakonita. Tužiteljev prigovor da takvo njegovo postupanje ne bi bio razlog za nemogućnost nastavka radnog odno-sa, a iz razloga jer je tijekom cjelokupnog radnog staža kod tuženika radio savjesno i odgovorno, ne utječe na zakonitost odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu. Ovaj revizijski sud je zauzeo upravo takvo shvaćanje s obzirom da je takva odluka donesena iz razloga nepoštivanja ugovorene obveze, a tužitelj nije dao nikakve dokaze na okolnost postojanja nekih opravdanih objektivnih okolnosti koje bi ga spriječile da položi stručni ispit u ugovorenom roku. Slijedom toga navodi tužitelja da je pristupio polaganju ispita čim mu je to bilo moguće prema redovnom tijeku stvari, a imajući na umu veliki obujam poslova u 2012. godini, nisu od odlučnog značaja da bi se opravdalo tužiteljevo ne polaganje ispita u ugovorenom roku.

(Vrhovni sud Republike Hrvatske, br. Revr-1923/2014-2, od 18. studenog 2015.)²³

²³ Knežević, N. (2017) Izvanredni otkaz ugovora o radu u sudskoj praksi, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Ožujak 2017, str.210-211. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

5.10. Radnik nezakonito posluživši se novcem iz blagajne jest razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu

Okolnost da se radnik poštanskog ureda nezakonito poslužio novcem iz blagajne za svoje osobne potrebe osobito je teška povreda obveza iz radnog odnosa. Poslodavac je izgubio povjerenje u radnika te je ovaj slučaj ocijenjen kao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

U provedenom postupku pred sudom prvog stupnja utvrđene su odlučne činjenice:

— da je odlukom tuženika od 21. svibnja 2013. tužiteljici izvanredno otkazan ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa iz članka stavka 1. točke 1. Pravilnika o radu tuženika,

— da su povrede utvrđene u kontroli rada poštanskih ureda u kojima je radila tužiteljica,

— da je kontrolom utvrđeno da je tužiteljica izvršila propuste u radu, a koji se sastoje u tome što nije stavljan popis novca na poleđini stanja kase 3., 23., 26. i 30. travnja 2013., sastavljanja fiktivnog popisa novca na poleđini stanja kase 6. svibnja 2013., nepravovremeno razduženje pomoćne blagajne, neevidentiranje prodaje jedne marke, nepostupanje po okružnici radi povrata bona u vrijednosti od 50,00 kn, ovjeravanje svakodnevnog pregleda rada poštanskim žigom, neažuriranje izmjena i dopuna uputa, manjak poštanskih maraka u poštanskom uredu u K. I. u vrijednosti od 69,60 kn, prodaja poštanske robe u poštanskom uredu u K. I., a za kojom je bila zadužena u poštanskom uredu u V. V., bez prelokacije robe u vrijednosti od 904,00 kn te konačno i najvažnije, nezakonita posluga novca iz blagajne u iznosu od 11.400,00 kn.

Na osnovi navedenih odlučnih činjenica sud prvog stupnja je zaključio da je tuženik zbog opisane osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa opravdano i zakonito izvanredno otkazao ugovor o radu tužiteljici. Zbog toga je na temelju odredbe iz članka 108. stavka 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 149/09., 61/11. – dalje: ZR), odbio tužbeni zahtjev. Nasuprot tome, sud drugog stupnja nalazi da, osim nezakonite posluge novca, ostale povrede nemaju karakter teške povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 66. točke 1. Pravilnika o radu tuženika, jer osim nepropisnog postupanja radnika, da bi se radilo o osobito teškoj povredi iz

radnog odnosa potrebno je da je takvo postupanje utjecalo na redovito odvijanje poštanskog prometa ili je dovelo do smanjenja ugleda društva, prouzročilo štetu društva ili ugrozilo život i sigurnost ljudi ili materijalnih dobara veće vrijednosti što se u ovom slučaju nije dogodilo.

Kada je u pitanju, sud drugog stupnja ne dvoji da je riječ o teškoj povredi, ali na temelju činjenica koje je utvrdio sud prvog stupnja, da je tužiteljica dugogodišnji radnik tuženika (19 godina) i da nikada prije nije bila upozorena na kršenje obveze iz radnog odnosa, da se poslužila novcem iz blagajne zbog izvanredne situacije nastale u vezi s liječenjem bolesnog djeteta, sud drugog stupnja smatra da se radi o bitnim okolnostima, koje sud prvog stupnja nije ocijenio, a zbog kojih je nastavak radnog odnosa tužiteljice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, moguć. Zbog toga sud drugog stupnja je preinačio presudu suda prvog stupnja i prihvatio tužbeni zahtjev.

Izloženi zaključak drugostupanjskog suda ne može se prihvatiti.

Već sama, nezakonita posluga novcem iz blagajne, u iznosu od 11.400,00 kn, bez obzira na navedene okolnosti opravdava izvanredno otkazivanje ugovora o radu te izaziva nepovjerenje poslodavca u radnika, koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa čini nemogućim. Nadalje, pogrešno je sud drugog stupnja doveo u pravno relevantnu vezu poslugu novca s medicinskim zahvatom, odnosno operacijom djeteta tužiteljice koja je učinjena skoro godinu dana prije kontrole u kojoj je posluga utvrđena.

Na osnovi rečenog valjalo je preinačiti drugostupanjsku presudu i potvrditi prvostupanjsku presudu jer je tom presudom pravilno presuđeno da je zakonit otkaz poslodavca tuželjici, te da je pravilno odbijena sa svim zahtjevima.

(Vrhovni sud Republike Hrvatske, br. Revr-141472014-2, od 9. prosinca 2015.)²⁴

²⁴ Knežević, N. (2017) Opravdani razlozi za izvanredni otkaz kroz slučajeve iz sudske prakse, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Srpanj 2018, str.224. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).

6. ZAKLJUČAK

Općenito promatrajući, ljudski su resursi specifični, odnosno u značajnoj se mjeri razlikuju od materijalnih, financijskih i drugih resursa. Samim time i menadžment ljudskih resursa predstavlja specifičnu djelatnost u odnosu na druge organizacijske funkcije. Strategija ljudskih resursa neodvojiva je od poslovne strategije poduzeća budući da upravljanje ljudskim resursima treba biti usklađeno sa strateškom vizijom i ciljevima poduzeća u cjelini.

Kod upravljanja ljudskim resursima posebnu pozornost treba obratiti i problematici otpuštanja djelatnika. Tema otkaza je izrazito kompleksno područje upravljanja ljudskim resursima u kojem često dolazi do dvojbi zakonodavne, ali i moralne prirode.

Kod izvanrednog otkaza poslodavca, „izvanrednost“ proizlazi iz sljedećih činjenica: isključuju se propisani ili ugovoreni otkazni rokovi; može se dati u točno određenom roku od saznanja o temelju takvog otkaza; na ovaj način mogu se otkazati i ugovor o radu na određeno vrijeme i ugovor o radu na neodređeno vrijeme; moguće je zahtijevati naknadu štete od strane ugovora o radu kojoj se dokaže krivnja za otkaz. Izvanredni se otkaz daje kada zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Prije izvanrednog otkaza poslodavac mora omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Na ovaj se način radniku omogućuje opravdanje svoga ponašanja, a poslodavcu se omogućuje da još jednom preispita svoju odluku uzimajući u obzir obranu radnika.

S obzirom na to da opravdani razlozi za izvanredni otkaz nisu taksativno nabrojani, a u praksi se pojavljuju i druga pitanja koja nisu izrijeckom regulirana, od posebne je važnosti ažurno praćenje sudske prakse i primjena stajališta sudova na pojedinačne slučajeve iz radnih odnosa.

Shodno svemu navedenome te iz svog osobnog iskustva kao poslodavca mišljenja sam da je ustanovljenje izvanrednog otkaza itekako potrebno u praksi poslovanja. No također smatram da je ova vrsta otkaza nužna samo kad se izvanredne situacije stvarno dogode te je potrebno s osobitom pažnjom i višestrukim preispitivanjem pristupiti otkazivanju.

7. POPIS LITERATURE

1. Božina, A., Gotovac, V., Gović Penić, I., Knežević, N., Pavičić, D., Pešutić, A., Turković-Jarža, L., Vidović, A. (2015). Radni odnosi – Primjena Zakona o radu. Zagreb: RRiF Plus d.o.o.
2. Crnić, I. i sur. (2007). Radni odnosi u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Organizator.
3. Črnjar, K. (2005). Procjenjivanje radne uspješnosti u hotelskoj industriji. [Online] Opatija: Fakultet za turistički i hotelski menadžment (pristupljeno 19.12.2019.).
4. Dobrich Belančić, S. (2015). Mjerenje uspješnosti. Završni rad. [Online] Sveučilište Jurja Dobrile u Puli (pristupljeno 19.12.2019.).
5. Gorenc, V. (2005). Komentar Zakona o obveznim odnosima. Zagreb: RRIF Plus d.o.o.
6. Gorenc, V. (2011). Pravo trgovačkih društava. Zaprešić: Visoka škola za poslovanje i upravljanje s pravom javnosti "Baltazar Adam Krčelić".
7. Juras, D. i Erceg Ćurić, I. (2018). Izvanredni otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu. Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku, No. 3-4/2018, 2018.
8. Knežević, N. (2017). Izvanredni otkaz ugovora o radu u aktualnoj sudskoj praksi, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Svibanj 2017. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).
9. Knežević, N. (2016). Izvanredni otkaz ugovora o radu (razlozi), Računovodstvo, revizija i financije [Online], Kolovoz 2016. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).
10. Knežević, N. (2017). Izvanredni otkaz ugovora o radu u sudskoj praksi, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Ožujak 2017. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).
11. Knežević, N. (2018). Opravdani razlozi za izvanredni otkaz kroz slučajeve iz sudske prakse, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Srpanj 2018. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).
12. Knežević, N. (2019). Otkaz ugovora o radu – redoviti i izvanredni, Računovodstvo, revizija i financije [Online], Siječanj 2019. Raspoloživo na: URL: <http://www.rrif.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).
13. Križmarić, Ž. (2014). Strateški menadžment u korelaciji s upravljanjem radnom uspješnošću i oblikovanjem posla. Tehnički glasnik, Vol. 8 No. 1.

14. Kuka, E. (2011). Menadžment ljudskih resursa. Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta, Vol. 2 No. 2.
15. Richards, R. i sur. (2009). Načela etičnosti u upravljanju ljudskim potencijalima. Obnovljeni život : časopis za filozofiju i religijske znanosti, Vol. 64. No .4.
16. <https://gov.hr/moja-uprava/rad/prekid-radnog-odnosa/redoviti-otkaz/299> [Online] (pristupljeno 19.12.2019.).
17. <http://www.ingbiro.com/obraci/radnopravo/radnopravoobraci.aspx> [Online] (pristupljeno 19.12.2019.).
18. https://fpm.hr/images/sadrzaj/Premium_products/6103_CD/6103uzorci_10st/preview/Primjeri_redovitog_i_izvanrednog_otkaza.pdf [Online] (pristupljeno 19.12.2019.).

8. POPIS PROPISA

1. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o trgovačkim društvima (Narodne novine br. 40/19). Raspoloživo na: <https://narodne-novine.nn.hr> (pristupljeno 19.12.2019.).
2. Zakon o mirovinskom osiguranju (Narodne novine br.157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18). Raspoloživo na: <https://www.zakon.hr> (pristupljeno 19.12.2019.).
3. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (Narodne novine br. 80/13, 137/13). Raspoloživo na: <https://www.zakon.hr> (pristupljeno 19.12.2019.).
4. Zakon o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19). Raspoloživo na: <https://www.zakon.hr> (pristupljeno 20.12.2019.).
5. Zakon o trgovačkim društvima (Narodne novine br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19). Raspoloživo na: <https://www.zakon.hr> (pristupljeno 19.12.2019.).
6. Zakon o tržištu rada (Narodne novine br. 118/18). Raspoloživo na: <https://www.zakon.hr> (pristupljeno 19.12.2019.).
7. Zakon o zaštiti tajnosti podataka (Narodne novine br. 108/96). Raspoloživo na: <https://zakon.hr> (pristupljeno 19.12.2019.).

9. POPIS SLIKA

Slika 1: Primjer Odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu15

Slika 2: Primjer Obrazloženja za izvanredni otkaz poslodavca16