

Dr Damir Juras,*
Ministarstvo unutarnjih poslova
Republika Hrvatska, Split

Mr Senija Ledić,
Sutkinja Županijskog suda u Splitu,
Republika Hrvatska

ПРЕГЛЕДНИ НАУЧНИ РАД
doi:10.5937/zrpfni1881171J

UDK: 349.22:331.106.44(497.5)
349.22:331.108.644.7(497.5)

Раd примљен: 02.09.2018.
Раd прихваћен: 05.12.2018.

OSOBNOSTI UVJETOVANI OTKAZ U ZAKONODAVSTVU I PRAKSI REPUBLIKE HRVATSKE

Apstrakt: U radu se daje prikaz i analiza pravnih pravila kojima se reguliraju uvjeti i postupak redovitog otkaza ugovora o radu uvjetovanog trajnim osobinama ili sposobnostima radnika u pravu Republike Hrvatske. Posebna pozornost posvećena je sudskoj praksi koja daje odgovor na brojna pitanja koja se pojavljuju u praksi, a posebno u pogledu postojanja razloga za ovu vrstu otkaza ugovora o radu. Prema stajalištu autora, zakonodavac je opravdano omogućio poslodavcima da otkazu ugovor radnicima koji ne mogu izvršavati temeljnu obvezu da obavljaju preuzete poslove, a radi zaštite radnika zakonodavac je propisao jasna pravila za postupak otkazivanja i sudsku zaštitu, te otkazivanje radnicima, kojima prijeti smanjenje radne sposobnosti ili već imaju umanjenu radnu sposobnost, uvjetovao nemogućnošću njihova zaposlenja na drugim poslovima.

Ključne riječi: osobno uvjetovani otkaz, poslodavac, prestanak radnog odnosa, radnik, ugovor radu.

* djuras@mup.hr; Damir.Juras@xnet.hr
sledic@yahoo.com (Autori u tekstu iznose osobna stajališta)

1. Uvod

Radni odnos, koji se zasniva ugovorom o radu¹, može prestati samo na zakonom propisani način². Otkaz, kao način prestanka radnog odnosa, može biti redoviti i izvanredan³.

U ovom radu daje se opis i analiza pravne regulative koja regulira uvjete i postupak davanja redovitog otkaza ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovano otkaz), te pravnu zaštitu protiv navedene odluke. Uz pojedine pravne institute i stavove pravne teorije, navode se stajališta sudske prakse koja imaju značajnu ulogu u postizanju određenog stupnja pravne sigurnosti, jer poslodavci moraju u svakom pojedinačnom slučaju prosuđivati postoji li razlog za otkaz. U tom smislu, posebnu važnost imaju odluke Vrhovnog suda Republike Hrvatske, čija uloga je da razmatra aktuelna pitanja sudske prakse i osigurava jedinstvenu primjenu prava i ravnopravnost svih u njegovoj primjeni.⁴

2. Zabrana otkazivanja ugovora o radu

Zakonodavac je zaštitio određene kategorije radnika, pa poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja poroditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovinom punog radnog vremena, rada s polovinom 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 otkaz ne može 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 bolesti⁵.

1 Čl. 10, st. 1 Zakona o radu (u daljnjem tekstu: ZR), *Narodne novine* (u daljnjem tekstu: NN) 93/14, 121/17.

2 Čl. 112 ZR-a; „5. 2. (...) pod pravom na rad i slobodu rada podrazumijeva se i pravo pojedinca da mu radni odnos ne prestane na način suprotan od onog utvrđenog mjerodavnim zakonom“; Ustavni sud Republike Hrvatske, U-III-3573-2013 od 15. 2. 2018; Pravo na rad i slobodu rada zajamčeno je čl. 54 Ustava Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 113/00, 28/01, 76/10, 5/14 (u daljnjem tekstu: Ustav RH).

3 Čl. 115 i 116 ZR-a.

4 Čl. 119, st. 1 Ustava RH i čl. 20 Zakona o sudovima, NN 28/13, 33/15, 82/15, 82/16.

5 Čl. 34 i 38 ZR-a.

3. Pretpostavke osobno uvjetovanog otkaza

Temeljne obveze radnika iz radnog odnosa su osobno obavljanje preuzetog posla prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, te pridržavanje odredbi zakona i podzakonskih propisa⁶.

Osobno uvjetovani otkaz omogućuje poslodavcu da od sebe otkloni štetne posljedice vezanosti ugovorom o radu u slučaju kada radnik, bez svoje krivnje⁷, ne može uredno izvršavati obveze iz radnog odnosa (Potočnjak, 2007: 385). Riječ je o situaciji kada radnik želi ispunjavati svoje radne obveze, ali to nije u mogućnosti zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti. Međutim, ako je neispunjavanje radnih obveza posljedica negativnoga subjektivnog stajališta radnika, jer on ne želi ispunjavati svoje radne obveze, tada nema uvjeta za osobno uvjetovani otkaz, već poslodavac može radniku dati otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika (Bego, 2015: 55).

Nemogućnost urednog izvršenja obveza, kao pretpostavka osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, mora biti uzrokovana trajnim osobinama (psihički i fizički nedostaci, bolest trajnog karaktera) ili sposobnostima (nedostatak potrebnog znanja, netočnost, neuredno izvršavanje posla, neažurnost i sl. (Zlatović, Malenica, 2013: 330). Zapravo, radi se o nesposobnosti za obavljanje obveza iz radnog odnosa (Knežević, 2014: 170).

Relevantne su one osobine i sposobnosti koje radnik ima u trenutku dostave otkaza, kao i one koje će trajno imati u budućnosti. Pojam trajnosti treba shvatiti u relativnom smislu, kao prognozu sposobnosti i osobina radnika ograničenu na određeno buduće razdoblje (Laleta, 2011: 166), odnosno privremena, kratkotrajna i promjenjiva nemogućnost obavljanja rada upravo radi takvih osobina ili sposobnosti ne bi bila dopuštena osnova za osobno uvjetovano otkazivanje (Pezo, 2006: 20). U vezi sa određivanjem trajnosti oboljenja treba uzeti u obzir praktički uvedenu presumpciju po kojoj se nakon 12 mjeseci neprekidnog bolovanja radi o trajnom stanju te je liječnik dužan radnika uputiti na ocjenu radne sposobnosti i invalidnosti⁸.

Trajne osobine mogu se sastojati u psihičkim, fizičkim ili psihofizičkim nedostacima radnika. Najčešće su to bolesti (koje radnika onemogućavaju da izvršava svoje obveze, odnosno koje dovode do gubitka ili ograničenja njegove radne

6 Čl. 7, st. 1 i čl. 8, st. 1 ZR-a.

7 Prema članu 1049 Zakona o obveznim odnosima, NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, krivnja postoji kada je štetnik prouzročio štetu namjerno ili nepažnjom.

8 Čl. 48, st. 2 Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, NN 80/13, 137/13.

sposobnosti)⁹, a to može biti i narav (priroda) radnika (koja ga onemogućava da kvalitetno obavlja preuzeti posao)¹⁰. Bolest može biti posljedica ozljede na radu, profesionalno oboljenje¹¹ ili biti potpuno neovisna o radnom mjestu.

Nedostatak sposobnosti najčešće predstavlja nedostatak potrebnog znanja koje se traži za obavljanje određenog posla, pa radnik, usprkos svome zalaganju, zbog toga ne ostvaruje potrebne radne rezultate (Bego, 2012.,173), odnosno radnik neskrivljeno ne ostvaruje rezultate rada kao ostali radnici koji rade na sličnim ili istim poslovima (Ruždjak, 2005: 315). Prilikom dokazivanja da radnik nije sposoban pravodobno, kvalitetno i stručno obaviti svoj posao, ne dokazuje se da je radnik kriv, nego se dokazuje nesposobnost za obavljanje posla odnosno radnikova nestručnost, nesposobnost da se radni zadatak obavi na vrijeme i nekvaliteta obavljenog rada (Plazonić, 2008: 1021), pa sama činjenica da radnik posjeduje formalno stručno obrazovanje za obavljanje određenog posla ne dokazuje nepobitno da radnik zaista posjeduje znanje koje je potrebno za kvalitetan rad kojim bi ostvario propisane radne rezultate (Majstorović, 2009: 849). Nedostatak sposobnosti može se odnositi i na određene fizičke sposobnosti zbog kojih radnik ne može obavljati teže fizičke poslove, što se ne može podvesti pod bolest. Nedostatak sposobnosti može biti i nedovoljna zainteresiranost za posao, odnosno neurednost i netočnost (Crnić, 2013: 40).

U sudskoj praksi su, primjerice, kao razlozi za osobno uvjetovani otkaz, prihvaćeni odnosno potvrđeni: nedostatak potrebnog znanja, sporost i neurednost¹²,

9 Pojmovi odnosno uvjeti za određivanje smanjene ili preostale radne sposobnosti te djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti, kao i pravo na određivanje invalidske mirovine, regulirani su čl. 39 i 56 Zakona o mirovinskom osiguranju, *NN* 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 16/18, 62/18. Bitno je istaći da je samo dostava pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti, pravni temelj za prestanak ugovora o radu (čl. 112, st. 1, t. 65 ZR-a.).

10 „(...) odluka o otkazu ugovora o radu donesena zbog osobno uvjetovanih razloga. To stoga jer je u postupku utvrđeno da je podnositeljica radila na radnom mjestu trgovca specifičnih proizvoda, TV, videa, linija i drugih tehničkih proizvoda. Nadalje utvrđeno je da te poslove nije mogla uspješno obavljati, jer za iste nije imala potrebne sposobnosti, budući da je bila stidljiva, nije s kupcem znala uspostaviti potreban kontakt i sugerirati mu kupnju određenog proizvoda i sl.“, Ustavni sud Republike Hrvatske, U-III-224/2003 od 12. 1. 2006.

11 Profesionalne bolesti su određene bolesti izazvane dužim neposrednim utjecajem procesa rada i uvjeta rada na određenim poslovima (čl. 43. st. 1. Zakona o mirovinskom osiguranju). Popis navedenih bolesti utvrđen je Zakonom o listi profesionalnih bolesti, *NN* 162/98, 107/07.

12 VSH, Revr-847/12-2 od 22. 1. 2018.; VSH, Revr-349/09-2 od 10. 12. 2009.; „Opravdani razlog za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu, zaključenog na određeno vrijeme do završetka programa specijalizacije iz anesteziologije, reanimatologije i intenzivnog liječenja, čini i okolnost da je tužiteljci kao radnici prestalo pravo na specijalističko usavršavanje utvrđeno programom specijalizacije jer je konačnim rješenjem nadležnog ministarstva utvrđeno da njezina razina znanja i vještina zaostaje za razinom koja je potrebna za uspješno provođenje

neusvajanje nove tehnologije poslovanja i ograničenje radne sposobnosti zbog bolesti, uz isključenje rada sa strankama¹³, učestala bolovanja koja su utjecala na normalno odvijanje procesa rada¹⁴, utvrđena invalidnost (trajna promjena zdravstvenog stanja) koja onemogućuje radnika da obavlja poslove za koje je zaključen ugovor o radu¹⁵, drsko i bahato odbijanje ispravljanja pogrešaka, na koje je radniku ukazano i koje su, radi toga, ispravljali drugi radnici¹⁶, maltretiranje podređenih radnika, što je dovelo do poremećenih međuljudskih odnosa, te otežane suradnje i komunikacije.¹⁷

U sudskoj praksi, primjerice, kao razlozi za osobno uvjetovani otkaz nisu prihvaćeni: okolnost da poslodavcu nisu odobrene mjere državnih poticaja za zapošljavanje¹⁸ i činjenica (sama za sebe) da je poslovница, koju je vodila osoba koja je dobila otkaz, ostvarila negativne rezultate.¹⁹

plana i programa specijalizacije, pri čemu su prisutne i poteškoće u komunikaciji.“, Županijski sud u Splitu, Gž R-146/17 od 16. 2. 2017.

13 VSRH, Revr-294/08-02 od 09. 07. 2008.

14 „Imajući na umu okolnosti konkretnog slučaja – da su učestali izostanci s posla tužiteljice zbog bolesti utjecali na normalno odvijanje procesa rada, da tužiteljica zbog nepoznavanja rada na kompjutoru nije mogla više izvršavati svoje radne zadatke na poslovima administracije, a po povratku na rad nakon bolovanja nije pokazala volju i znanje da želi raditi kako je to zahtijevao proces rada te je u izvršavanju radnih zadataka griješila i nije ostvarila potrebne rezultate rada – ovaj sud prihvaća zaključak nižestupanijskih sudova da su ispunjene pretpostavke iz čl. 106, st. 1, odjeljak 2 ZR za redoviti otkaz ugovora o radu tužiteljici zbog osobno uvjetovanih razloga (osobno uvjetovani otkaz) zbog čega je odluka tuženika o otkazu ugovora o radu pravilna i zakonita. Pritom, na navode tužiteljice da izostanak s posla zbog bolesti ne može biti razlog za otkaz, treba reći da je odredbom čl. 108, st. 1 ZR propisano da privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdan razlog za otkaz. Međutim, u konkretnom slučaju tužiteljici nije dan otkaz zbog izostanka s posla zbog bolesti, već, između ostalog, zbog toga što je tužiteljica učestalo izostajala s posla zbog kratkih nesposobnosti za rad, koji su utjecali na proces rada tako da poslodavac nije mogao organizirati rad na uobičajeni način, nego je morao druge radnike uvoditi u posao koji je inače obavljala tužiteljica.“, VSH, Revr-1736/10 od 12. 1. 2011.

15 VSH, Revr-880/13-2 od 27. 09. 2016.; VSH, Revr-1092/10-2 od 06. 04. 2011., VSH, Revr-1782/11-2 od 4. 7. 2012.; „U sadašnjim uvjetima u gospodarstvu, a radi ekonomski uspješnijeg poslovanja i opstanka na tržištu, poslodavac ima pravo očekivati i tražiti od svakog radnika da izvršava ono na što se ugovorom o radu obvezao, slijedom čega mu valja priznati i pravo da (...) otkáže ugovor o radu s radnikom koji zbog trajne zdravstvene nesposobnosti nije u mogućnosti izvršavati ugovorom preuzete obveze.“, VSH, Revr-1338/10-2 od 22. 12. 2010.

16 VSRH, Revr-420/12 od 10. 9. 2013.

17 Županijski sud u Splitu, Gž R-45/18 od 18. 1. 2018.

18 Županijski sud u Rijeci, Gž R-573/17 od 16. 5. 2018.

19 Županijski sud u Splitu, Gž R-1103/17 od 10. 5. 2018.

Za razliku od prijašnjeg zakonskog rješenja²⁰, zakonodavac davanje osobno uvjetovanog otkaza ne uvjete nemogućnošću zaposlenja radnika na nekim drugim poslovima²¹, osim ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, u kojem slučaju je poslodavac dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Radi osiguranja navedenih poslova, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove. Ako je poslodavac poduzeo sve navedene mjere, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća. U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi odgovarajući. Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku, poslodavac može zahtjevati da traženu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.²²

Poslodavac koji uputi radnika na rad u inozemstvo, u trgovačko društvo ili drugo poduzeće u vlasništvu toga poslodavca, dužan je radniku, ako je ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom ili poduzećem otkazan iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga, naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji²³.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom²⁴.

Ako bi radnik uslijed odluke ovlaštenog tijela izgubio mogućnost daljnjeg obavljanja svoje radne obveze (primjerice, profesionalnom vozaču oduzeta je vozačka dozvola), tada nije riječ o nedostatku znanja i nije ispunjen uvjet za osobno

20 Čl. 107, st. 2 Zakona o radu, NN 149/09.

21 „U svrhu ubrzanja postupka restrukturiranja poslodavca omogućeno je poslodavcu da otkáže ugovor o radu radniku zbog poslovno ili osobno uvjetovanih razloga bez obzira na okolnost može li ili ne radnika zaposliti na drugim poslovima, odnosno neovisno o tome može li ili ne radnika obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.“, Konačan prijedlog Zakona o radu, P. Z. E. br. 606, <http://www.sabor.hr/konacni-prijedlog-zakona-ogradu-drugo-citanje-pze->, 7. 6. 2018.

22 Čl. 41 ZR-a u vezi čl. 151, st. 4 ZR-a.

23 Čl. 129, st. 1 ZR-a.

24 Čl. 118 ZR-a.

uvjetovani otkaz, već se radi o osobito bitnoj činjenici zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, što predstavlja osnovu za izvanredni otkaz ugovora o radu.²⁵

4. Postupak prije otkazivanja ugovora o radu

Prije otkazivanja ugovora o radu, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem²⁶ o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika. Ako se radničko vijeće u propisanom roku od 8 dana ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga. Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ZR-om. Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca. Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ZR-a o obavezi savjetovanja s radničkim vijećem je ništavna²⁷, a povlači za sobom i odgovornost za teži prekršaj iz radnog odnosa.²⁸ Radi izbjegavanja nesporazuma odnosno otklanjanja prigovora u sudskom sporu, bilo bi korisno da namjeru otkazivanja ugovora o radu zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti radnika poslodavac dostavi radničkom vijeću kao pisani nacrt otkaza s obrazloženjem (Potočnjak, 2007: 440). Za propuštanje obveze obrazlaganja odluke o protivljenju nije propisana sankcija u ZR-u, pa se radi samo o instruktivnoj obavezi. Poslodavac razloge protivljenja radničkog vijeća ne mora prihvatiti, ali razloge njihova neprihvatanja mora obrazložiti. Poslodavac ne smije donijeti odluku prije dobivanja odgovora radničkog vijeća ili prije isteka roka za njegovu dostavu. Dakle, da bi otkaz bio pravno valjan, poslodavac mora samo zatražiti pismenu suglasnost radničkog vijeća, budući da odlukom radničkog vijeća nije vezan (Bego, 2014: 40).

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o: 1. otkazu članu radničkog vijeća, 2. otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora, 3. otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom, 4. otkazu radniku starijem od šezdeset godina, 5. otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca. Poslo-

25 Čl. 116 ZR-a.

26 Ovu obvezu poslodavac nema ako prema ZR-u radničko vijeće nije osnovano (čl. 140, 141 ZR-a).

27 Čl. 150 ZR-a.

28 Čl. 22, st. 1, t. 28 ZR-a.

vac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku ako se njome rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa sindikalni imunitet. Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca. 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 arbitražna odluka²⁹. Propust poslodavca da ishodi prethodnu suglasnost radničkog vijeća ima za posljedicu ništavnost otkaza ugovora o radu. Pribavljanje suglasnosti radničkog vijeća nakon danog otkaza ne konvalidira ništavnu odluku poslodavca. Radničko vijeće ne mora obrazložiti odluku o davanju suglasnosti. Otkaz bi bio ništavan i ako bi radničko vijeće dalo prethodnu suglasnost, a otkaz se temeljio na drugim činjenicama ili razlozima, a ne na onima koji su predloženi radničkom vijeću.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata, nije moguće otkazati ugovor o radu³⁰. Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca. 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. Navedenu zaštitu uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ZR-a o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca³¹. Ova zakonska odredba ima zaštitni (i antidiskriminacijski) karakter, jer štiti sindikalne povjerenike od šikaniranja poslodavaca u vezi s njihovim angažovanjem u (određenom) sindikatu čiji su članovi, stoga se prethodna suglasnost mora zatražiti upravo od sindikata kojeg je sindikalni povjerenik član, to tim više jer je jasno da sindikati štite svoje članove i svoje sindikalne povjerenike.

29 Čl. 151, st. 1–4 ZR-a. Izbor arbitara i provedba arbitraže detaljnije su uređeni Pravilnikom o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti, NN 37/16.

30 „Otkaz ugovora o radu sindikalnom povjereniku dopušten je samo uz suodlučivanje sa sindikatom, i to tako da uskrata suglasnosti sindikata na otkaz onemogućuje donošenje valjane odluke o otkazu. Isto iz razloga što poslodavac i sindikat moraju biti suglasni (s time da tu suglasnost može nadomjestiti odluka suda) da poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu“. Županijski sud u Rijeci, Gž R-209/15 od 1. 3. 2017.

31 Čl. 188 u svezi čl. 142 ZR-a.

5. Oblik, obrazloženje i dostava odluke o otkazu

Otkaz mora biti u pisanom obliku, a poslodavac mora dati i obrazloženje takvog otkaza³². Otkaz koji nema pisani oblik je ništavan³³, a poslodavac takvim postupkom čini najteži prekršaj.³⁴ U obrazloženju poslodavac je dužan navesti sve one okolnosti i činjenice koje ukazuju da postoje opravdani razlozi za otkaz³⁵, kao i činjenice koje ukazuju da je sproveden propisani postupak za otkazivanje (Ruždjak, 2001: 139). Obrazloženje otkaza je važno jer sud razmatra opravdanost otkaznih razloga samo u okviru onoga što je o tome navedeno u pisanom otkazu³⁶, a ugovorna stranka svoja prava pred sudom može da štiti samo ako zna radi kojih okolnosti i na temelju kojih dokaza je dat otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.³⁷

ZR nije propisao da odluka o otkazu mora imati i pouku o pravnom lijeku ili pouku o mogućnosti ulaganja zahtjeva za zaštitu prava, pa izostanak takve pouke nema za posljedicu ništavost odluke o otkazu. Naime, prihvatanjem stava da otkaz mora sadržavati i uputu o pravnom lijeku nametalo bi strankama obvezu koja nije izrijekom propisana ZR-om. Ako bi pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom bila propisana obveza poslodavca o davanju upute na pisanu odluku, tada bi poslodavac bio dužan poštivati takvu odredbu i dati točnu uputu.

32 Čl. 120, st. 1 i 2 ZR-a.

33 Čl. 322 ZOO-a

34 Čl. 229, st. 1, t. 35 ZR-a.

35 „U ovom sporu su sudovi zaključili da tuženik u odluci o otkazu osim pukog navođenja da tužiteljici otkazuje ugovor o radu zbog nemogućnosti izvršavanja njenih radnih obveza iz radnog odnosa, nije naveo konkretne razloge otkazivanja i obrazloženje u čemu se sastoji nemogućnost tužiteljice, pri čemu i sam tuženik u odluci kojom odbija zahtjev za zaštitu prava navodi da nije potrebno niti moguće specificirati na koji način je tužiteljica trebala obavljati svoje zadatke, u kojem dijelu i na koji način ih nije obavljala na uredan način. Sudovi su zaključili da tuženik niti tijekom postupka nije dokazao u čemu bi se sastojala odnosno manifestirala nemogućnost tužiteljice u obavljanju njenih radnih zadataka a posljedično tome da nije uspio dokazati da za otkaz imao opravdan razlog. Tuženik vlastitom ocjenom dokaza i iznošenjem vlastitih pravnih shvaćanja u reviziji, nije uspio dovesti u sumnju pravilnost zaključka nižestupanijskih sudova da tuženik tijekom postupka otkazivanja nije obrazložio a niti je tijekom sudskog postupka dokazao postojanje opravdanih razloga za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu tužiteljice, a što je bio dužan (...)“ VSRH, Revr-963/14 od 30. 6. 2015.

36 „Prema stajalištu ovoga suda, sud u postupku ispituje zakonitost odluke o otkazu sukladno razlozima navedenim u toj odluci pa su za ocjenu dopuštenosti odluke o otkazu mjerodavni razlozi navedeni u obrazloženju odluke.“, Županijski sud u Rijeci, Gž R-11/16 od 28.11.2017.

37 Čl. 120. st. 3. ZR-a.

6. Otkazni rok i godišnji odmor

Institut otkaznog roka ima zaštitnu funkciju, kako za radnika, tako i za poslodavca, jer odgađa učinke redovitog otkaza kroz određeno vremensko razdoblje, a za to vrijeme radnik ima mogućnost pronaći novo zaposlenje, odnosno poslodavac može zaposliti novog radnika (Sever, 2008: 8).

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu³⁸. Otkazni rok je određen u trajanju od dva tjedna (ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine) do tri mjeseca (ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina, pri čemu se radniku se povećava za dva tjedna ako je navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset i pet godina života)³⁹.

Ako se radnik i poslodavac dogovore da radnik neće iskoristiti godišnji odmor, tada poslodavac radniku ima obvezu isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.⁴⁰

7. Ostvarivanje zaštite u slučaju nedopuštenog otkaza

U sudskom postupku teret dokazivanja razloga i uvjeta za redoviti otkaz snosi poslodavac.⁴¹ Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao. Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao⁴².

38 Čl. 121. st. 1. ZR-a. Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu. Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno (čl. 121. st. 2.-5. ZR-a).

39 Čl. 122, st. 1–2 ZR-a. Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja (čl. 122, st. 4–5 ZR-a).

40 Čl. 82, st. 1 ZR-a.

41 Čl. 135, st. 3 ZR-a.

42 Čl. 124 ZR-a.

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu 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. Navedenu odluku sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć. U slučaju da se radnik zaposlio nakon redovitog otkaza, a prije donošenja sudske odluke o nedopuštenosti otkaza, kao dan prestanka radnog odnosa sudskom odlukom bi se mogao odrediti dan koji je prethodio danu kad se radnik zaposlio kod drugog poslodavca⁴³. Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na opisani način, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja⁴⁴.

8. Otpremnina

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu⁴⁵.

9. Zaključak

Zakonodavac je opravdano omogućio poslodavcima da otkazu ugovor o radu radniku koji zbog svojih trajnih osobina ili sposobnosti ne mogu izvršavati temeljnu obvezu iz radnog odnosa, odnosno ne mogu obavljati poslove radi kojih su ugovori o radu sklopljeni.

43 „Također, ustavnopravno prihvatljivim Ustavni sud smatra i stajalište drugostupanjskog suda, koje je potvrđeno osporenom presudom, da se kao dan sudskog raskida utvrđuje 4. travnja 2008, kao dan prije sklapanja novog ugovora o radu kod novog poslodavca. Ustavni sud je utvrdio da je Vrhovni sud u brojnim pravno i činjenično sličnim predmetima (kada zaposlenik zasnjuje novi radni odnos prije zaključenja glavna rasprave) kao prestanak radnog odnosa odredio dan kada je zaposlenik zasnovao novi radni odnos.“, Ustavni sud RH, U-III-3573/2013 od 15. 2. 2018.

44 Čl. 125 ZR-a.

45 Čl. 126 ZR-a.

Iako je liberalizirao uvjete za osobno uvjetovani otkaz time da se ova vrsta otkaza ne uvjetuje nemogućnošću pronalaska drugog posla (radnog mjesta) za radnika, zakonodavac je za određenu kategoriju posebno ugroženih radnika (kod kojih prijeti ili je nastalo smanjenje radne sposobnosti) zadržao uvjet da im poslodavac prethodno mora ponuditi drugi posao odgovarajući njihovim sposobnostima.

Za primjenu instituta osobno uvjetovanog otkaza, a budući da sve slučajeve opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u praksi nije moguće zakonom primjerično ni taksativno propisati, od velike je važnosti kakva stajališta zauzima sudska praksa, koju poslodavci moraju pratiti i uvažavati kod ove vrste redovitog otkaza ugovora o radu.

Literatura/References

Bego, T. (2012). Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu. *Računovodstvo, revizija i financije*. 3 (XXII). 172–176.

Bego, T. (2014). Odnos između poslovno i osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu. *Radno pravo*, 2 (XI). 37–41.

Bego, T. (2015). Osobno uvjetovani otkaz u praksi. *Radno pravo*. 11 (XII). 55–58.

Crnić, I. (2013). *Otkaz ugovora o radu*, Zagreb: Organizator.

Knežević, N. (2014). Osobno uvjetovani razlozi za otkaz, sudski raskid i plaćanje doprinosna. *Računovodstvo, revizija i financije*. 10 (XXIV). 169–171.

Konačan prijedlog Zakona o radu, P. Z. E. br. 606, preuzeto 7. 6. 2018. sa <http://www.sabor.hr/konacni-prijedlog-zakona-o-radu-drugo-citanje-pze->

Laleta S. (2011). *Prestanak ugovora o radu*, doktorska disertacija, Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

Majstorović, D. (2009). Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu. (43). 847–858.

Pezo I. (2006). *Razlozi za otkaz ugovora o radu kroz sudsku praksu*, Zagreb: Rosip.

Plazonić, K. (2008). Osobno uvjetovani otkaz zbog radne nesposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta iz razloga nestručnosti i nekvalitete obavljenog posla. *Pravo u gospodarstvu*. 5 (42). 1018–1040.

Potočnjak, Ž. (2007). Prestanak ugovora o radu, u Ž. Potočnjak (urednik), *Radni odnosi u Pravilnik o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti*, *Narodne novine*. Br. 37 (2016).

Ruždjak M. (2001). Prestanak ugovora o radu, u: Š. Guzić i M. Paić-Ćirić (urednici), *Zakon o radu*, Zagreb: ТЕБ, str. 132–186.

Ruždjak, M. (2005.). *Zakon o radu*, Zagreb: Poslovni zbornik.

Zlatović, D., Malenica, I. (2013). *Novo hrvatsko radno pravo*, Rijeka: Libertin naklada.

Sever, D. (2008). Otkazni rok – tijek i zaštita prava, *Informator*. 5708 (56). 8

Ustav Republike Hrvatske, *Narodne novine*. Br. 56 (1990), 135 (1997), 113 (2000), 28 (2001), 76 (2010), 5 (2014).

Ustavni sud Republike Hrvatske, U-III-224/2003 od 12. 1. 2006, preuzeto 3. 7. 2018. sa <https://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/Praksa/C12570D30061CE53C12570F9002AC350?OpenDocument>.

Ustavni sud Republike Hrvatske, U-III-3573/2013 od 15. 2. 2018, preuzeto 7. 6. 2018. sa

<https://sljeme.usud.hr/usud/praksaw.nsf/Novosti0/C12570D30061CE54C12582350050C513?OpenDocument>.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr294/08-02 od 9. 7. 2008, preuzeto 4. 7. 2018. sa <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba8055df80>.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr349/09-2 od 10. 12. 2009, preuzeto 4. 7. 2018. sa <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba8057e586>.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr 338/10-2 od 22. 12. 2010, preuzeto 4. 7. 2018. sa <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionText?id=090216ba8059a0ea&q=redoviti+otkaz+osobno+uvjetovani>.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr1736/10 od 12. 1. 2011, preuzeto 4. 7. 2018. sa <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba8059e08e>.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr1092/10-2 od 6. 4. 2011, preuzeto 4. 7. 2018. sa

<https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba805a1888>.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr1782/11-2 od 4. 7. 2012, preuzeto 4. 7. 2018. sa

<https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba805c306a>.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-420/12 od 10. 9. 2013, preuzeto 25. 9. 2018. sa: http://www.iusinfo.hr/CaseLaws/Content.aspx?SOPI=VSRH2012IKrB420A4&Doc=VRHSUD_HR.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-963/14 od 30. 6. 2015, izvorno (pravomoćne presude koje nisu javno publicirane, a od strane autora su pregledane u sudskim spisima, navedene su u ovom radu kao izvorne).

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr880/13-2 od 27. 9. 2016, preuzeto 4. 7. 2018. sa

<https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba806d2f22>.

Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr847/12-2 od 22. 1. 2018, preuzeto 4. 7. 2018. sa <https://sudskapraksa.csp.vsrh.hr/decisionPdf?id=090216ba805d0938>.

Zakon o listi profesionalnih bolesti, *Narodne novine*. Br. 162 (1998), 107 (2007).

Zakon o mirovinskom osiguranju, *Narodne novine*. Br. 157 (2013), 151 (2014), 33 (2015), 93 (2015), 120 (2016), 16 (2018), 62 (2018).

Zakon o obveznim odnosima, *Narodne novine*. Br. 35 (2005), 41 (2008), 125 (2011), 78 (2015), 29 (2018).

Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, *Narodne novine*. Br. 80 (2013), 137 (2013).

Zakon o radu, *Narodne novine*. Br 93 (2014), 121 (2017).

Zakon o sudovima, *Narodne novine*. Br. 28 (2013), 33 (2015), 82 (205,) 82 (2016).

Županijski sud u Rijeci, Gž R-209/15 od 1. 3. 2017.

Županijski sud u Rijeci, Gž R-11/16 od 28. 11. 2017, izvorno.

Županijski sud u Rijeci, Gž R-573/17 od 16. 5. 2018, izvorno.

Županijski sud u Splitu, Gž R-146/17 od 16. 2. 2017, izvorno.

Županijski sud u Splitu, Gž R-45/18 od 18. 1. 2018, izvorno.

Županijski sud u Splitu, Gž R-1103/17 od 10. 5. 2018, izvorno.

Damir Juras, Ph. D.

Ministry of the Interior of the Republic of Croatia, Split

Senija Ledić, LL. M.

Judge of the County Court in Split,

Republic of Croatia

**PERSONALLY CAUSED NOTICE TO QUIT IN THE LEGISLATION
AND PRACTICE OF THE REPUBLIC OF CROATIA**

Summary

Relting on the legislation and jurisprudence of the Republic of Croatia, the paper provides a review and analysis of legal rules regulating the terms and procedure of the employment contract's ordinary notice caused by permanent characteristics or abilities of workers. Special attention is given to judicial practice which gives answers to numerous questions that arise in practice, particularly those related to the existence of reason for such a type of employment notice. In the author's view, the legislator has justifiably allowed employers to give notice to workers who cannot perform the basic obligation of carrying out the assumed tasks; for workers' protection, the legislator has prescribed explicit rules for notice procedure and judicial protection; then, the legislator has stipulated unfeasibility of employment on other tasks when giving notice to workers which are endangered by decrease of work ability or they already have reduced work ability.

Keywords: *employer, personally caused notice, termination of employment, employment contract, worker.*