

OSOBNOSTI UVJETOVANI OTKAZ KROZ SUDSKU PRAKSU

Darko Milković

STRUČNI SKUP U ORGANIZACIJI KOVAČIĆ KONZALTINGA I UTIRUŠA

Split, 21. ožujka 2025.

OTKAZ UGOVORA O RADU

REDOVITI OTKAZ

- Poslovno uvjetovani otkaz
- Osobno uvjetovani otkaz
- Otkaz uvjetovan skrivljenim radnikovim ponašanjem
- Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu

IZVANREDNI OTKAZ

OSOBNNO UVJETOVANI OTKAZ

- Člankom 115. stavak 1. točka 2. Zakona o radu propisano je da poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdan razlog u slučaju
- *ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz).*
- Iz navedenog proizlazi da Zakon o radu za ovu vrstu otkaza predviđa dvije pretpostavke koje moraju biti kumulativno ispunjene;
 - *da radnik ne može uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa,*
 - *uzrok neizvršavanja obveza jesu trajne osobine ili sposobnost radnika.*

OSOBI NE ILI SPOSOBNOSTI

- Riječ je o situaciji kada radnik želi ispunjavati svoje radne obveze, ali to nije u mogućnosti zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.
- Nemogućnost urednog izvršenja obveza, kao pretpostavka osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, mora biti uzrokovana;
- *trajnim osobinama*

mogu se sastojati u psihičkim, fizičkim ili psihofizičkim nedostacima radnika. Najčešće su to bolesti, a to može biti i narav (priroda) radnika (koja ga onemogućava da kvalitetno obavlja preuzeti posao). Bolest može biti posljedica ozljede na radu, profesionalno oboljenje ili biti potpuno neovisna o radnom mjestu.

- *ili sposobnostima* (nedostatak potrebnog znanja, netočnost, neuredno izvršavanje posla, neažurnost sl.)

najčešće predstavlja nedostatak potrebnog znanja koje se traži za obavljanje određenog posla pa radnik usprkos svome zalaganju zbog toga ne ostvaruje potrebne radne rezultate, odnosno radnik neskrivljeno ne ostvaruje rezultate rada kao ostali radnici koji rade na sličnim ili istim poslovima.

TRAJNOST OSOBINA ILI SPOSOBNOSTI

- Pojam trajnosti treba shvatiti u relativnom smislu,
- kao prognozu sposobnosti i osobina radnika ograničenu na određeno buduće razdoblje odnosno privremena, kratkotrajna i promjenjiva nemogućnost obavljanja rada
- upravo radi takvih osobina ili sposobnosti ne bi bila dopuštena osnova za osobno uvjetovano otkazivanje.
- 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 invalidnosti.
- Čl. 48. st. 2. Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, NN 80/13, 137/13, 98/19, 33/23

SUDSKA PRAKSA – OPRAVDANI RAZLOZI NEDOSTATAK SPOSOBNOSTI I ZNANJA

„Tužiteljica je radila kao *profesor matematike* kojoj je ravnatelj otkazao zbog *nestručnog rada*.

Tako je tijekom sudskom postupka utvrđeno da je u radu tužiteljice postojao nedostatak znanstvenog pristupa u izvođenju nastave, u nastavi je postojala nedostatna stručna terminologija jer joj je izražavanje bilo siromašno, slabo izražajno i nedostatno razumljivo učenicima, da je izostalo povezivanje s naučenim, da samoinicijativna volja učiteljice za suradnjom s članovima aktiva matematike nije bila izražena.

Kako je uz to utvrđeno da tužiteljica na dnevnoj razini nije pokazivala interes za traženje pomoći i da je njezin rad neposredno promatran i ocjenjivan od Agencija za odgoj i obrazovanje kao i od Povjerenstva sastavljenog od ravnatelja tuženice, predsjednice radničkog vijeća i učitelja matematike, pri čemu je utvrđen nestručan i demotivirajući pristup ocjeni ispita od strane tužiteljice,

da je dolazilo do prepravljanja i izmjena bodova i ocjena i da ocjenjivanje nije vršeno u skladu s bodovnom skalom, tako je zaključeno da takvo ponašanje tužiteljice nije, niti može biti, posljedica njezinog skrivljenog ponašanja, nego upravo kao posljedica njezinih određenih trajnih osobina i sposobnosti.” [Vrhovni sud RH Rev 835/2020-3 od 5.11.2020.](#)

SUDSKA PRAKSA – OPRAVDANI RAZLOZI NEDOSTATAK SPOSOBNOSTI I ZNANJA

- Otkazan je ugovor *učiteljici matematike*, jer je ocijenjeno da *nema potrebno znanje i sposobnosti za izvođenje nastave na hrvatskom jeziku*, a da nema ni mogućnosti njezina rasporeda na drugo radno mjesto, uz utvrđenje da podnositeljica ispunjava zakonom propisane uvjete za odlazak u prijevremenu mirovinu.
- Naime, ravnatelj škole je osnovao posebnu stručnu komisiju radi utvrđivanja znanja i sposobnosti koja je bila sastavljena od troje članova; savjetnice za hrvatski jezik i dvije nastavnice tužene osnovne škole, od kojih je jedna bila nastavnica hrvatskog jezika, a druga učiteljica matematike i razredne nastave.
- Nakon provedenog postupka, stručna komisija izradila je pisani nalaz kojim je potvrdila razloge koji su opravdavali otkazivanje ugovora o radu osobno uvjetovanim otkazom. Razloge iz odluke o otkazu ugovora o radu prihvatio je sud i potvrdio zakonitost otkaza.
- [Vrhovni sud RH Rev-1928/1997-2 od 18. 10. 2000.](#)

SUDSKA PRAKSA – OPRAVDANI RAZLOZI NEDOSTATAK SPOSOBNOSTI I ZNANJA

- Ni tijekom probnog rada, a ni tijekom daljnjeg radnog odnosa tužitelj nije dokazao da može uredno obavljati svoje obveze iz radnog odnosa, koje su se s obzirom na broj radnika i na način poslovanja tuženik sastojale uz ostalo i u određivanju sirovina, miješanju tijesta i pečenju kruha. Sudovi su ocijenili da tužitelj to nije znao raditi niti je to htio naučiti raditi.
- *Vrhovni sud RH, Revr-760/04 od 6.9.2005.*

SUDSKA PRAKSA – OPRAVDANI RAZLOZI NEDOSTATAK SPOSOBNOSTI I ZNANJA

„Ispravno je ocijenjeno da radnik zbog svojih određenih trajnih osobina i sposobnosti ne ostvaruje rezultate rada kao ostali radnici koji rade na takvim poslovima, s obzirom da *ne pokazuje dovoljnu zainteresiranost za posao, te je u izvršavanju radnih zadataka neuredan i netočan, uz to što i nepravilno koristi radno vrijeme*. Tako bi se radilo o okolnostima koje opravdavaju otkaz iz osobno uvjetovanih razloga.”

Županijski sud u Zagrebu Gžr-1421/02 od 7.10.2003.

„Ocijenjeno je da je dopuštena odluka o otkazu ugovora o radu donesena zbog osobno uvjetovanih razloga kad je utvrđeno da radnica na radnom mjestu prodavača tehničke robe nije mogla uspješno obavljati svoje poslove jer za to nije imala potrebne sposobnosti, budući da je bila stidljiva pa nije s kupcima znala uspostaviti potreban kontakt i sugerirati im kupnju određenog proizvoda.”

Ustavni sud RH, U-III-224/2003 od 12.1.2006.

SUDSKA PRAKSA – OPRAVDANI RAZLOZI TRAJNE OSOBINE

- „Kad je od strane Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu ocijenjeno da je tužitelj zdravstveno nesposoban za obavljanje poslova radnog mjesta medicinskog tehničara, to je tuženik imao opravdan razlog za osobno uvjetovani otkaz Ugovora o radu. Kako tužitelj nema potrebnu radnu sposobnost to je tuženik zakonito otkazao jer ta okolnost predstavlja trajnu nesposobnost zbog koje tužitelj nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa te su pogrešni navodi da razlog za osobno uvjetovani otkaz može biti samo bolest trajnog karaktera.” [Županijski sud u Zagrebu, Gž R-1475/14 od 9.12.2014.](#)
- „Kontinuirano i dugotrajno bahato i drsko ponašanje koje tužitelj ispolji svaki put kad mu se ukaže na pogreške u radu, čime on negativno djeluje na timski rad kod tuženika, predstavlja opravdan razlog za osobno uvjetovan otkaz.”
- [Vrhovni sud RH Revr-420/12 od 10.9.2013.](#)

SUDSKA PRAKSA – OPRAVDANI RAZLOZI TRAJNE OSOBINE

- „Protivno žalbenim navodima predmetna odluka o otkazu nije donesena zbog opravdanih izostanaka tužiteljice uslijed bolesti nego zato što je okolnost da je ona učestalo izostajala s posla zbog kratkotrajnih nesposobnosti za rad utjecala na proces rada tako da ga tuženik nije mogao organizirati i obaviti na uobičajeni način već se posao koji je obavljala tužiteljica morao preraspodjeljivati na druge radnike kao i zapošljavati zamjene.“ [Županijski sud u Zagrebu, Gžr-785/13 od 30.4.2013.](#)
- „Kad je radnik zbog zdravstvenih tegoba tijekom godine s rada izostao ukupno 177 dana, a i prije toga zbog zdravstvenih tegoba bio privremeno nesposoban za rad, da mu nisu priznata prava na temelju invalidnosti, da je po povratku na rad nakon zaključenog bolovanja tužitelj poslodavcu i kolegama izjavio da nije u mogućnosti obavljati poslove svog radnog mjesta koji se sastoje od dizanja i manipulacije težim teretima, ali da može obavljati one poslove koji se tiču dizanja, nošenja i dostave predmeta manje težine i to sve uz opravdanje svojim zdravstvenim stanjem, opravdano je poslodavac otkazao osobno uvjetovanim otkazom.“ [Županijski sud u Zagrebu, Gž R-1389/15 od 16.2.2016.](#)

SUDSKA PRAKSA – OPRAVDANI RAZLOZI TRAJNE OSOBINE

- „Imajući na umu okolnosti konkretnog slučaja: da su učestali izostanci s posla tužiteljice zbog bolesti utjecali na normalno odvijanje procesa rada, da tužiteljica kao radnica zbog nepoznavanja rada na računalu nije mogla više izvršavati svoje radne zadatke na poslovima administracije, a nakon povratka na rad nakon bolovanja nije pokazala volju i znanje da želi raditi kako je to zahtijevao proces rada te da je u izvršavanju radnih zadataka griješila i nije ostvarila potrebne rezultate rada – prihvaća se zaključak da je zakonit osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu.” *Vrhovni sud RH Revr-1736/10 od 12.1.2011.*
- „Tužiteljice je radila kao odgajateljica u dječjem vrtiću i kojoj je Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje rješenjem priznao pravo na invalidsku mirovinu zbog 70% profesionalne bolesti i 30 % bolesti uz kontraindikacije poslova gdje je potreban glasovni napor, loši mikro i makro klimatski uvjeti. Uvažavajući okolnosti konkretnog slučaja da tužiteljica zbog profesionalne bolesti nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa uz utvrđenje da kod tuženika nema radnog mjesta na kojem bi tužiteljica mogla raditi s ograničenjima koja ima zbog profesionalne bolesti te ne postoji mogućnost njezinog osposobljavanja za obavljanje poslova i radnih zadataka na drugom radnom mjestu, poslodavac je osnovano otkazao ugovor o radu osobno uvjetovanim otkazom. *Vrhovni sud RH br. Revr-880/13 od 27. 9. 2016.*

OSOBNNO UVJETOVANI OTKAZ NEISPUNJENJE UVJETA PROPISANIH POSEBNIM ZAKONOM

- „Kako je tužitelj u radni odnos kod tuženog primljen na radno mjesto znanstvenog novaka u suradničkom zvanju asistenta kao i to da je nastavak rada na tom radnom mjestu uvjetovan pozitivnom ocjenom njegovog mentora o njegovom radu te kako je taj rad od mentora negativno ocijenjen to su se stekle zakonske pretpostavke za otkaz Ugovora o radu osobno uvjetovanim otkazom.“ *Županijski sud u Zagrebu, br. Gž R-2641/14 od 28. 4.2015.*
- „Čl. 49. st. 1. toč. 3. Zakona o znanstveno istraživačkoj djelatnosti propisano je da će se otkazat ugovor o radu znanstvenom savjetniku ako ne bude ponovno izabran u isto zvanje, znanstvenom suradniku i višem znanstvenom suradniku ako ne bude ponovno izabran u isto ili više zvanje, istraživaču u zvanju mlađeg asistenta, asistenta i višeg asistenta ako ne bude izabran u više istraživačko, odnosno znanstveno zvanje, ako se javnim natječajem izabere druga osoba.,, *Vrhovni sud RH, br. Revr-1075/15 od 16. 3. 2016.*

ČL. 113. ZOOOSŠ

- Čl. 113.st.1. ZOOOSŠ propisano je da će ravnatelj školske ustanove, u slučaju sumnje da je radniku školske ustanove psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri koja bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost, uputiti školskom odboru obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora medicine rada radi ovlaštenog utvrđivanja prosudbe radne sposobnosti.
- Ako školski odbor utvrdi da je prijedlog ravnatelja opravdan, odnijet će odluku o upućivanju radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora medicine rada radi ovlaštenog utvrđivanja prosudbe radne sposobnosti (st.2. čl.112. ZOOOSŠ).
- Radniku koji odbije izvršiti odluku školskog odbora, otkazati će se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja radi kršenja obveza iz radnog odnosa.
- Ako se ovlaštenom prosudbom izabranog doktora medicine rada utvrdi da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu, ravnatelj će istu prosudbu uputiti izabranom doktoru medicine rada primarne zdravstvene zaštite radnika radi pokretanja postupka za ostvarivanje prava iz mirovinskog osiguranja na temelju smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili djelomičnog odnosno potpunog gubitka radne sposobnosti (st.4.čl 112.ZOOOSŠ).
- Na koji način postupiti ako je kod radnik utvrđena smanjena radna sposobnost ili djelomična radna sposobnost, a školska ustanova nema odgovarajuće poslove koje radniku može ponuditi?
- U takvoj će se situaciji radniku otkazati ugovor o radu i to osobno uvjetovanim otkazom.

PROSUDBA RADNE SPOSOBNOSTI

- „Sudovi su utvrdili da je procjeni zdravstvene sposobnosti tužiteljice prethodilo njeno verbalno sukobljavanje s učiteljima i učenicima i to uglavnom neprimjerenog sadržaja.
- Zbog ponašanja tužiteljice, Školski odbor je na prijedlog ravnatelja donio odluku o upućivanju tužiteljice na procjenu radne sposobnosti. Obzirom da je taj postupak proveden sukladno čl. 113. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, to su pravilno nižestupanjski sudovi odbili tužbeni zahtjev tužiteljice kojim traži utvrđenje nedopuštenom odluku o upućivanju na ovlaštenu procjenu radne sposobnosti.
- Budući da je ovlaštenom prosudbom radne sposobnosti utvrđeno da tužiteljica nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze u odgojno-obrazovnom radu, a tuženik nema odgovarajućih poslova koje je tužiteljici mogao ponuditi, to je tuženik sukladno čl. 113. st. 5. ZOOOSŠ otkazao ugovor o radu zbog osobno uvjetovanih razloga.
- Prije otkaza ugovora o radu, Školski je odbor sukladno odredbi čl. 41. st. 3. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/14 i 127/17 - dalje ZR) dobio suglasnost sindikalnog povjerenika s ovlastima radničkog vijeća za otkaz ugovora o radu tužiteljici.
- S obzirom na navedeno, pravilan je zaključak nižestupanjskih sudova da nije osnovan zahtjev tužiteljice kojim traži utvrđenje da odluka o osobno uvjetovanom otkazu nije dopuštena.”
- *Vrhovni sud RH, Revr 478/2018-2 od 18. 12. 2018.*

NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OSOBNO UVJETOVANI OTKAZ

- „Tužitelj nije zbog svojih osobina izvršio spomenuti projektni zadatak već iz razloga što tužitelju nije od strane tuženika omogućeno između ostalog potrebno vrijeme za dovršenje tog zadatka, pa nije opravdan razlog za donošenje odluke o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu., [Vrhovni sud RH br. Revr-1161/2013 od 24.6.2014.](#)
- „Tuženik nije imao razlog za osobno uvjetovani otkaz jer su utvrdili; da tužiteljica nije poštivala radno vrijeme, nije poštivala autoritet poslovođe, iskazivala je samovolju, nedopušteno uzimala robu bez plaćanja, prouzročila manjak u trgovini gdje je radila. Svi ti razlozi nisu razlozi koji bi ukazivali da tužiteljica nije bila u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog nekih svojih trajnih osobina ili sposobnosti.., [Vrhovni sud RH br. Revr-585/07 od 2.10.2007.](#)

NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OSOBNO UVJETOVANI OTKAZ

- „Pravilno nižestupanjski sudovi ocjenjuju da nedostatak odgovarajućeg stupnja školske spreme (a nakon što je unatoč tome sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme) ne može biti smatran trajnom osobinom radnika, a zbog kojeg da radnik ne bi bio u mogućnosti uredno izvršavati obveze iz radnog odnosa, a što je pak pretpostavka za osobno uvjetovani otkaz.” *Vrhovni sud RH br. Revr-317/03 od 26.6.2003.*
- „Tužiteljica zbog objektivnih razloga nije mogla ostvariti u jednom tromjesječju ukupnu razinu prodaje zaključno sa trećim obračunskim razdobljem od 31.000,00 kn već samo 16.718,00 kn PPG-a. Sudovi pravilno primjenjuju i to da se odluka o otkazu u smislu čl.106.st.I. ZR ne može pravno relevantno vezati automatizmom unaprijed predviđen samo uz određeni brojčani iznos ostvarenja na poslu.”

Vs, RH Revr -47/07 od 5.6.2007.

RAZLIKOVANJE OSOBNO UVJETOVANOG I OTKAZA ZBOG SKRIVLJENOG PONAŠANJA

- U slučaju da bolest ili lošeg zdravstvenog stanja kao razlog za otkaz – situacija je jasna.
- Ako je riječ o neispunjenju obveza iz radnog odnosa i to zbog određenog ponašanja tužitelja, tad je ponekad teško svrstati ga pod psihološki profil radnika koji bi opravdavao osobno uvjetovani otkaz ili skrivljeno ponašanje koje bi opravdavalo otkaz zbog skrivljenog ponašanja.
- „Kod osobno uvjetovanog otkaza nije prisutan negativni subjektivni stav radnika prema obvezama iz radnog odnosa kao kod otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, već činjenica da radnik zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti nije u mogućnosti ured-no izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.” [Vrhovni sud RH Revr-86/17-2 od 22.2.2017.](#)
- U situaciji kad imamo ponašanje radnika zbog kojeg ne izvršava svoje obveze iz radnog odnosa, daleko je lakše braniti i obrazložiti otkaz zbog skrivljenog ponašanja nego osobno uvjetovani otkaz kod kojeg moramo obrazložiti i dokazati o kojoj trajnoj osobni je riječ.

RAZLIKOVANJE OSOBNO UVJETOVANOG I OTKAZA ZBOG SKRIVLJENOG PONAŠANJA

- Dakle, ponašanje koje izlazi izvan okvira uljuđenog i za radne odnose korektnog karaktera bolje je (odnosno češće će biti slučaj) promatrati kao skrivljeno ponašanje.
- “Tužitelj se ravnateljici koja mu se obratila sa „kolega“, bez ikakvog razloga obratio povišenim tonom govoreći da oni nisu kolege i da ga oslovljava s „nastavnik“, te je potom krenuo prema kabinetu, a nakon što je ravnateljica pokušavajući mu objasniti zbog čega mu se obraćala zadržala vrata od kabineta, naglo potegnuo vrata pri čemu je ravnateljica zadobila udarac u rame i nogu, a on se potom zaključao u kabinet. Po ocjeni ovog revizijskog suda, pravilno je drugostupanjski sud primijenio materijalno pravo iz čl.116. st.1. ZR kad je ocijenio da je ponašanje tužitelja kojim se drsko, bez poštovanja odnosi prema nadređenoj osobi, posebno jer se cijeli događaj zbio u obrazovnoj ustanovi, uz moguću prisutnost učenika, predstavlja osobito važnu činjenicu (dakle izvanredni otkaz op.a.) uslijed koje nastavak radnog odnosa nije moguć“
- Vrhovni sud RH Rev 63/21 od 11.5.2021.

OBRAZLOŽENJE ODLUKE O OSOBNO UVJETOVANOM OTKAZU

- ZR propisuje da pisani oblik otkaza mora biti obrazložen, ali ne propisuje što obrazloženje mora sadržavati. Zato se u praksi pojavljuju odluke sa različitim sadržajima; od paušalnih navoda do konkretnog opisa povrede radne obveze.
- Samo ono što je poslodavac u obrazloženju naveo kao razlog otkazivanja, može predstavljati razlog za otkaz i poslodavac ne može naknadno proširivati obrazloženje ističući tijekom postupka i druge razloge otkazivanja.
- Poslodavac bi stoga u obrazloženju trebao naznačiti;
- vrijeme kroz koje razdoblje radnik ne uspijeva izvršavati svoje radne obveze i koje su to radne obveze te
- zbog kojih osobina ili sposobnosti radnik ne ispunjava svoje obveze.

OBRAZLOŽENJE ODLUKE O OSOBNO UVJETOVANOM OTKAZU

- „Nije valjano obrazložen otkaz ugovora o radu u kojem se poslodavac samo pozvao na opću formulaciju neke od osnova navedenih u Zakonu o radu, primjerice da radniku otkazuje ugovor o radu zbog toga što radnik ne može izvršavati obveze iz radnog odnosa zbog trajnih osobina ili sposobnosti. „
- *Vrhovni sud RH Revr-1560/11 od 3.6.2014.*
- Ako se u obrazloženju samo naznači da radnik neko vrijeme ne ispunjava svoje radne obveze, tada će postojati dvojba radi li se o osobno uvjetovanom otkazu, pa radnik obveze ne ispunjava zbog trajnih osobina ili sposobnosti ili se radi o otkazu uvjetovan skriviljenim ponašanjem jer radnik ne želi ispunjavati svoje obveze.
- Čl.229.st.I. toč.47. ZR, najteži prekršaji poslodavca, određeno da će se kazniti za prekršaj poslodavac pravna osoba kaznom od 8090,00 do 13.270,00 EUR ako otkaz nije u pisanom obliku, nije obrazložen ili ako nije dostavljen radniku.

TERET DOKAZIVANJA KOD OSOBNO UVJETOVANOG OTKAZA

- Poslodavac će u slučaju sudskog spora morati dokazati;
 - 1.da radnik ne izvršava obveze iz radnog odnosa,
 - 2.da radnik zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa i
 - 3.da je riječ o osobinama trajnog karaktera.
- Ako je kod radnika utvrđeno smanjenje radne sposobnosti tad će se ta činjenica dokazati javnom ispravom (rješenjem Zavoda i sl)
- Moguće je dokazivati i liječničkom dokumentacijom te provođenjem vještačenja po liječnicima vještacima.
- Određene osobine radnika koje ga čine nesposobnim za izvršavanje obveza iz radnog odnosa mogu se utvrđivati saslušanjem svjedoka, odnosno radnikovih kolega.

TERET DOKAZIVANJA KOD OSOBNO UVJETOVANOG OTKAZA

- „Kad poslodavac 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 obrazloženja u čemu se sastoji nemogućnost tužiteljice, to su pravilno sudovi zaključili da tuženik 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 je za otkaz imao opravdan razlog. „*Vrhovni sud RH br. Revr-936/14 od 30.6.2015.*
- U predmetu *Vrhovnog suda RH br. Rev-1035/20 od 16. 11.2021.* ističe se da je temeljem suglasnih iskaza svih saslušanih svjedoka (dakle poslodavac je predložio svjedoke na okolnost postojanja opravdanih razloga za otkaz) utvrđeno da tužitelj nije bio samostalan u radu, da nema dovoljno tehničkog znanja za obavljanje poslova svog radnog mjesta, kao i da su svi svjedoci (što je naročito bitno) naveli konkretne zadatke koje tužitelj nije mogao niti znao samostalno odraditi.

HVALA NA PAŽNJI !