

# AKTUALNA PITANJA VEZANA UZ OTKAZIVANJE UGOVORA O RADU I POSTUPAK OTKAZIVANJA

**mr.sc. Iris Gović Penić**

STRUČNI SKUP U ORGANIZACIJI KOVAČIĆ KONZALTINGA I UTIRUŠA

Split, 21. ožujka 2025.

# PRESTANAK UGOVORA O RADU-I

- Ugovor o radu prestaje:
- 1. smrću radnika
- 2. smrću poslodavca fizičke osobe
- 3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
- 4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
- 5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 6. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 7. sporazumom radnika i poslodavca
- 8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- 9. otkazom
- 10. odlukom nadležnog suda.
- Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

# PRESTANAK UGOVORA O RADU-II

- Otkaz ugovora o radu i procesni propusti koji dovode do nedopuštenosti otkaza:
- Prethodno upozorenje na kršenje obveza iz radnog odnosa
- Prethodno savjetovanje s predstavnicima radnika
- Prethodno iznošenje obrane
- Izvanredni otkaz u roku od 15 dana od saznanja za razlog otkaza

# VSRH REVR 87/2017

- Neosnovan je i revizijski prigovor da su u postupku otkazivanja ugovora povrijeđene odredbe članka 117. ZR-a prema kojima: (stavak 1.) „Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini" (stavak 2.).
- Naime, sve i kada bi kod ugovorenog probnog rada poslodavac bio u obvezi radniku omogućiti prava iz tih odredaba ZR-a (obzirom na već navedenu specifičnost otkazivanja ugovora o radu u roku ugovorenom za probni rad zbog razloga što radnik nije zadovoljio kriterije zbog provjere kojih je ugovorio takav rad i „ispunio očekivanja poslodavca“), pravilno je za zaključiti da i uz takvo shvaćanje obveza poslodavca (u uvjetima ugovorenog probnog rada), u okolnostima konkretnog slučaja ne bi bilo osnovano očekivati da tuženik omogući tužitelju koristiti ih, napose ne nakon što prethodno u kratkom roku za provjeravanje njegovog ponašanja tužitelj nije zadovoljio očekivane interese.

# VSRH REV 2393/2019

- Za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu poslodavac je dužan na nedvojben način utvrditi da je radnik počinio takve teške povrede radne obveze da je opravdana najteža radnopravna sankcija-izvanredni otkaz ugovora o radu. (tako Vrhovni sud RH, primjerice, u odluci Revr-677/2013 od 14. listopada 2014). Točno je da je, u konkretnom slučaju poslodavac možda i ranije mogao uočiti određene nepravilnosti (prilikom vođenja evidencije o korištenju motornih vozila), međutim tada još nije imao potpune podatke o težini povrede radne obveze. Vrijeme saznanja o postojanju pravno relevantne činjenica (one koja predstavlja opravdani razlog za otkazivanje predmetnog ugovora o radu) je 16. listopada 2015., odnosno dan kada je B.S. (ravnatelj poslovanja i tužitelju nadređena osoba) saznao za povredu radne obveze (u punom opsegu). Kako je Odluka o otkazu donesena 26. listopada 2015. to, u ovom slučaju, nije protekao zakonski rok od 15 dana od saznanja za postojanje povrede.

# VSRH REV 1226/2020

- Voditeljica prodavaonice vrijeđala i omalovažavala podređene – otkaz dopušten.
- Dan saznanja – dan dovršetka postupka za zaštitu dostojanstva radnika po čl. 134. ZR-a.

# VSRH REVR 447/2018

- Iz činjeničnih utvrđenja drugostupanjskog suda proizlazi da je tužitelj i nakon izrečenih opomena nastavio kršiti obveze iz radnog odnosa (nije želio dulje ostati raditi iako je to bilo nužno zbog potreba posla, kasnio je na posao, nije uvijek potpisivao plan izrade iako je bio upoznat da je to dužan činiti), pa je stoga pravilan zaključak drugostupanjskog suda da je ponašanje tužitelja dulji vremenski period bilo takvo da nije bilo opravdano od poslodavca očekivati da ponovno upozori tužitelja na kršenje obveza iz radnog odnosa.

# ŽSRI GŽ R 169/2023

- Radniku se stavlja na teret; 1) pogrešno evidentiranje i nepravilan unos nastavnih sati i ocjena u sustav e-dnevnik, 2) nedolazak na radno mjesto i dežurstvo na državnoj maturi 24. lipnja 2022. te nedolazak na posao i radno mjesto 27. i 28. lipnja 2022., 3) odbijanje uspostave bilo kakvog dijaloga s ravnateljem u cilju rješavanja uočenih nepravilnosti, ne preuzimanje pismena poslodavca, ne priznavanje propusta u radu te općeniti navodi usmjereni na neodgovoran pristup radu i izvršavanju povjerenih poslova i radnih zadataka bez volje za otklanjanjem uočenih povreda. Nastavno rečenom, ni prema uvjerenju ovog suda, uvažavajući ovakvo postupanje tužitelja koji je ne jednom, već u više navrata odbijao preuzimati pismena koja je mu je dostavljao tuženik kao poslodavac, nije bilo potrebe za prethodnim upozorenjem tužitelja na moguće posljedice kršenja obveza iz ugovora o radu u smislu čl. 119. ZR-a.

# ŽSZG GŽ R 1375/2022

- Iz provedenog dokaznog postupka proizlazi da tužitelj zaista nije živio na adresi koju je prijavio kao adresu svog stanovanja, a slijedom čega je ostvarivao pravo na putne troškove na račun tuženika te takvim postupanjem tužitelja počinjena je povreda obveza iz radnog odnosa i narušen je odnos povjerenja između tužitelja i tuženika. Osim toga, tuženiku je prouzročena i šteta jer je temeljem lažne prijave prebivališta tužitelju isplaćivao putne troškove.

# VSRH REV 713/2021

- Činjenica što je tužitelj snimku razgovora s nadređenima, bez obzira je li nastala namjerno ili slučajno, neovlašteno odnio kući, kopirao na vlastiti medij (USB stick), a izbrisao s originalnog medija u vlasništvu poslodavca i o istoj nije obavijestio nikoga na strani poslodavca, već ju je čuvao nekoliko godina dok je nije upotrijebio u drugom sudskom postupku kao dokaz, predstavlja ponašanje suprotno ponašanju koje je tuženik propisao svojim Općim pravilima i koje je očekivao od svojih radnika te predstavlja grubo kršenje obveze iz radnog odnosa, a koje je u konačnici imalo za posljedicu i gubitak povjerenja u tužitelja. Naime, opisano se ponašanje može okarakterizirati upravo suprotno od poštenog, savjesnog te profesionalno i etički besprijekornog ponašanja koje je poslodavac očekivao od svojih radnika te zato i po ocjeni ovoga suda predstavlja grubo kršenje obveze iz radnog odnosa kako je u pobijanoj odluci o otkazu i navedeno.

# VSRH REV 821/2021

- Naime, aktivnosti tužiteljice za vrijeme bolovanja koje uključuju putovanje i održavanje predavanja o čijoj uspješnosti između ostalog ovisi uspješnost prijave na natječaj za novo radno mjesto iziskuje, osim fizičkih, i psihičke napore i stres, koji su upravo nepoželjni njezinom utvrđenom zdravstvenom stanju teškog stresa, radi kojeg se i nalazila na bolovanju. Iako ZR ne propisuje što se smatra kršenje obveze iz radnog odnosa, kako to ispravno cijene nižestupanjski sudovi, opravdan razlog u slučaju skrivljenog ponašanja predstavlja konkretno ponašanje tužiteljice za vrijeme trajanja bolovanja, a kojim ponašanjem se bolovanje ne koristi u svrhu liječenja.

# VSRH REV 343/2021

- Tužitelj je obavljajući posao šefa kuhinje, podređenom radniku razbio kuhano jaje o glavu iz razloga što ovaj nije dobro oprao jagode, koje su morale biti servirane za doručak u hotelu, te je tužitelj i ranije bio opominjan na povrede obveza iz radnog odnosa. Prije toga je tuženik 4 puta pisano opominjao...
- Stoga su pravilno nižestupanjski sudovi utvrdili da je otkaz zakonit.

# OSPORAVANJE UPOZORENJA

- Upozorenja poslodavca radniku na obveze iz radnog odnosa i mogućnost otkaza nije odluka protiv koje bi radnik imao pravo na sudsku zaštitu.

Pravno shvaćanje zauzeto na sedmoj sjednici Građanskog odjela  
Vrhovnog suda RH od 15. listopada 2007., Su-IV-600/08

# OBRAZLOŽENJE OTKAZA

- Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

# VSRH REVR 129/2018

- Odredbom čl. 120. st. 2. ZR-a propisano je da poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Međutim, tom odredbom nije propisano kakav točno sadržaj mora imati obrazloženje već je nužno da radnik iz obrazloženja otkaza može zaključiti zbog čega mu se otkaz daje. ...
- Pri tome se ističe da činjenica da u odluci o otkazu nije naveden sadržaj izjava koje je tužitelj uputio M.M. ne čini otkaz ugovora o radu nezakonitim budući da je iz otkaza ugovora o radu jasno zbog čega je otkaz dan, a to je: verbalno spolno uznemiravanje radnica pri čemu su i M.M. i B.Č. u pritužbi na kojoj se temelji otkaz ugovora o radu, u iskazu u postupku koji je poslodavac proveo povodom zaštite dostojanstva radnica i iskazu pred sudom nedvosmisleno iskazale o kakvim se to izjavama tužitelja radi (B. kakve ti banane voliš? Na koji način? Da li voliš mekane ili tvrde?" itd.). Odredbom čl. 139. st. 9. ZR-a propisano je da ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

# VSRH REVR 243/2014

- Zbog navoda revizije, valja naglasiti da činjenica što je u otkazu ugovora o radu citiran ugovor o radu s nadnevkom 2. svibnja 2006. iako je u vrijeme otkaza između stranaka bio na snazi ugovor o radu od 1. siječnja 2012. ne čini otkaz ugovora o otkazu nedopuštenim, jer između stranaka može biti na snazi samo jedan ugovor o radu, to je nedvojbeno ugovor o radu od 1. siječnja 2012. to među strankama nije sporno i one znaju koji ugovor regulira međusobna prava i obveze iz radnog odnosa pa kada su utvrđeni razlozi za otkaz ugovora o radu, kada su takvi razlozi u postupku pred ovom sudom utvrđeni kao valjani razlozi za izvanredno otkazivanje ugovora o radu, to pogrešno citiranje ugovora o radu ne čini otkaz nezakonitim.

# OTKAZNI ROK-I

- Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- Iznimno, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- Otkazni rok ne teče za vrijeme:
  - 1. trudnoće
  - 2. korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama
  - 3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

# OTKAZNI ROK-II

- 4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- Iznimno, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.
- Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Iznimno, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznoga roka.

# OTKAZNI ROK-III

- Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.
- Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

# POGREŠNA VRSTA OTKAZA UGOVORA O RADU

- Kada pogrešna vrsta otkaza dovodi do nedopuštenosti otkaza, a kada ne:
- Redoviti umjesto izvanrednog – ne
- Izvanredni umjesto redovitog – da
- Redoviti osobno uvjetovani umjesto redoviti skrivljeni – da
- Redoviti skrivljeni umjesto redoviti osobno uvjetovani – da
- Redoviti poslovno uvjetovani umjesto redoviti skrivljeni – da
- Redoviti skrivljeni umjesto redoviti poslovno uvjetovani – da
- Zbog nezadovoljavanja na probnom radu umjesto redovitog skrivljenog ili izvanrednog - da
- Redoviti skrivljeni ili izvanredni umjesto zbog nezadovoljavanja na probnom radu - da

# VSRH REVR 613/2018

- Tuženik, kao poslodavac, ovisno o okolnostima konkretnog slučaja, prirodi i težini povrede obveze iz radnog odnosa koju radnik počini ima mogućnost izabrati neki od ZR predviđenih načina otkazivanja ugovora o radu. Dakle, na poslodavcu je da odluči kojom vrstom odluke će radniku otkazati ugovor o radu zbog počinjenja teške povrede obveze iz radnog odnosa, pri čemu su različite zakonske pretpostavke za donošenje odluke o redovitom otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika od zakonskih pretpostavki za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, a poslodavac u sudskom postupku mora dokazati postojanje opravdanog razloga za donošenje konkretne odluke o otkazu ugovora o radu.

# USRH, U-III-238/2016

- Kad je sam tuženik-poslodavac prije zaključenja glavne rasprave u parničnom postupku udovoljio radnikovu tužbenom zahtjevu upravljenom na poništenje odluke o otkazu, Ustavni sud primjećuje da se u takvoj pravnoj situaciji ne može govoriti o povredi podnositeljeva (radnikova) prava na to da mu radni odnos ne prestane na način suprotan od onog utvrđenog mjerodavnim zakonom. To zato što je tom odlukom poslodavac sam anulirao eventualne povrede radnih prava podnositelja, omogućujući mu da se vrati na rad kao da do otkaza ugovora o radu nije ni došlo.

# USRH, U-III-1861/2016

- Jesu li ispunjene pretpostavke za davanje dopuštenog (zakonitog ) redovitog ili izvanrednog otkaza ugovora o radu, odlučiti će u slučaju spora sud. Pri tome sud može, ali i ne mora, uzeti u obzir okolnosti da je neko postupanje bilo pravilnikom o radu ili drugim internim aktom poslodavca predviđeno kao osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa. Pri razgraničavanju dopuštenih od nedopuštenih postupanja sudovi se rukovode općim shvaćanjima o tome što je u nekoj profesiji prihvatljivo, a što nije.

# VSRH REV 651/2021

- Tužiteljica je višekratno kršila obveze iz radnog odnosa, pa i nakon što ju je poslodavac više puta pisanim i usmenim putem upozoravao na to. Premda je odluka o otkazu ugovora o radu naslovljena kao otkaz zbog osobno uvjetovanog razloga, međutim razlozi za otkaz koji su navedeni u odluci o otkazu (netočno izvršavanje radnih zadataka, brojne greške u procesu rada, usporavanje cjelokupnog procesa rada u Službi) predstavljaju razloge za otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika, a činjenica što je predmetna odluka o otkazu naslovljena kao odluka o osobno uvjetovanom otkazu sama po sebi ne čini tu odluku o otkazu nedopuštenom, već se dopuštenost odluke o otkazu ocjenjuje prema razlozima iznesenim u toj odluci.

# VSRH REVR 876/2017

- Suprotno tvrdnji revidenta, u situaciji osobito teškog kršenja obveza iz radnog odnosa, poslodavac ima pravo izbora hoće li radniku izvanredno otkazati ugovor ili će mu dati redoviti otkaz ugovora o radu, pri čemu za potonji otkaz trebaju biti ispunjenje pretpostavke iz čl. 119. ZR (prethodno upozorenje radnika na obvezu iz radnog odnosa i ukazivanje na mogućnost otkazivanja ugovora o radu u slučaju nastavka te povrede, osim ako postoje okolnosti zbog kojih od poslodavca nije opravdano očekivati da to učini). Ovo stoga što je redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja povoljniji za radnika (tako u Revr-1450/2015, Revr-1568/2015 i Revr-437/2006), a i stoga što ničim nije ograničeno ni isključeno pravo poslodavca da se između dva načina otkazivanja ugovora o radu odluči za onaj koji je u pravilu povoljniji za radnika, čak i u situaciji kad poslodavac time otklanja od sebe učinke prekluzivnog subjektivnog roka od 15 dana.

# SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

- Sporazum o prestanku ugovora o radu:
- mora biti u pisanom obliku
- Može i konvalidirati, ako je u cijelosti ili pretežnim dijelom ispunjen

# VSRH REVR 1023/2016-I

- U odnosu na nespornu pak činjenicu da je tuženik dao tužiteljici na znanje da će joj ako ne potpiše Sporazum radni odnos prestati uslijed izvanrednog otkaza zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, za što tužiteljica tvrdi da je kod nje izazvalo strah za egzistenciju zbog nemogućnosti daljnjeg zaposlenja, prvostupanjski sud je shvaćanja da se ne radi o nedopuštenoj prijetnji u smislu odredbe čl. 279. st. 1. ZOO-a, već o jasnom predočenju namjere poslodavca da je izgubio povjerenje u radnika zbog čega radni odnos više nije moguć.
- Drugostupanjski je sud u cijelosti prihvatio takva utvrđenja i izraženo pravno shvaćanje prvostupanjskog suda, a takvo pravno shvaćanje u odnosu na primjenu materijalnoga prava prihvaća i ovaj revizijski sud.

# VSRH REVR 1023/2016-II

- Obrazlažući revizijski razlog pogrešne primjene materijalnoga prava u odnosu na odbijanje podrednog tužbenog zahtjeva za utvrđenje ništetnosti predmetnoga sporazuma, tužiteljica u reviziji ponavlja tvrdnje da su za tuženika sporazum potpisale osobe koje nisu po zakonu ovlaštene za njegovo zastupanje. Međutim, osim što su takav prigovor nižestupanjski sudovi pravilno otklonili utvrđenjem da je tuženik tijekom postupka dostavio punomoć kao dokaz da je osoba koja su za njega potpisale sporazum prethodno za to bile opunomoćene po njegovom zastupniku po zakonu, pravilna su i shvaćanja nižestupanjskih sudova da, sve i da u trenutku potpisa sporazuma osoba koja ga je za tuženika potpisala nije na to bila ovlaštena, on proizvodi pravne učinke jer ga je tuženik nesumnjivo naknadno odobrio već podnošenjem predmetnog odgovora na tužbu u ovoj parnici kojim se protivi tužbenom zahtjevu (čl. 318. st. 1. ZOO-a).

# PRESTANAK UGOVORA O RADU

## 65+15

- Prestanak ugovora o radu zbog navršenja 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža
- Radni odnos prestaje kada se kumulativno ispune oba uvjeta
- Obavijest je dovoljna za prestanak

# ZAHTJEV ZA ZAŠTITU PRAVA

- Čl.133.ZR-a
  - 1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
  - (2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
  - (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
  - (4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
  - (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. ovoga Zakona.

# RAČUNANJE ROKOVA

- U čl. 300. st. 1. ZOO-a propisano je da rok određen u danima počinje teći prvog dana poslije događaja od kojega se rok računa, a završava se istekom posljednjeg dana roka. To znači da će se rok od 15 dana radniku računati od prvog sljedećeg dana nakon što mu je uručena odluka o otkazu i da taj rok završava protekom 15-tog dana.
- Ako posljednji dan roka pada u dan kad je zakonom određeno da se ne radi, kao posljednji dan roka računa se sljedeći radni dan (čl. 300. st. 3. ZOO-a).
- Dakle, ako 15 dan za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava pada u dan kad poslodavac prema zakonu ne radi (vidi Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u RH, Narodne novine br. 136/02 i 112/05), radnik tada zahtjev može podnijeti sljedeći radni dan.

# VSRH REV 1124/2022

- Pored činjeničnog utvrđenja da je tuženik otkazao ugovor o radu sklopljen s tužiteljem otkazom u usmenom obliku, za koji je tužitelj saznao 21. travnja 2017., tužitelj je, ako je već smatrao da je takvim usmenim otkazom njegova ugovora povrijeđen u svome pravu, trebao, kako bi zadržao pravo i na sudsku zaštitu, zatražiti zaštitu svog prava pred nadležnim tijelom poslodavca - i to u odnosu na tu (konkretnu) tada priopćenu mu odluku o otkazu, u roku iz odredbe čl. 133. st. 1. ZR-a, i tek je potom, uz pretpostavke i u roku iz odredbe čl. 133. st. 2. ZR-a, mogao zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Tužitelj nije postupio na navedeni način u odnosu na "usmenu" odluku tuženika, te je zahtjev za zaštitu prava radi utvrđenja usmenog otkaza nedopuštenim podnio tek 29. studenoga 2017., dakle po proteku roka iz odredbe čl. 133. st. 1. ZR-a.

# VSRH REVR 721/2014

- 15. Pravilno je pravno shvaćanje sudova da zabrana dolaska na posao koju su sudovi utvrdili sa danom 19. rujna 2002. ima karakter usmenog otkaza ugovora o radu, koji otkaz kako pravilno navodi tužiteljica nije u skladu sa odredbom čl. 118. ZR-a. Međutim, kako u konkretnom slučaju tužiteljica nije pobijala usmeno joj dani otkaz, pravilno su nižestupanjski sudovi zaključili da je radni odnos tužiteljice kod tuženika prestao i da zbog propuštanja tužiteljice da postupi u skladu s čl. 133. ZR-a ista ne može s uspjehom tražiti prihvaćanje zahtjeva kako to tužiteljica traži odbijenim tužbenim zahtjevom.

# VSRH REVR 726/2018

- Ne može se zanemariti utvrđena činjenica da je tužitelj odbio primiti odluku o otkazu ugovora o radu kada mu ju je poslodavac prvi put pokušao uručiti, čime se sam doveo u situaciju u kojoj je riskirao i odbacivanje tužbe zbog proteka zakonom propisanih prekluzivnih rokova za zaštitu prava iz radnog odnosa. Tužitelj nije dokazao nikakve posebne okolnosti kojima se može opravdati odbijanje neposrednog primitka predmetne odluke o otkazu pa time što je odbio primitak odluke ne može za sebe priskribiti više prava (duži rok), već je upravo na sebe preuzeo rizike takvog postupanja (pa i rizik da mu zahtjev za zaštitu prava bude izjavljen nepravovremeno, posljedično čemu gubi pravo na sudsku zaštitu). U tom smislu je u podudarnoj činjeničnoj i pravnoj situaciji odlučio i Europski sud za ljudska prava u predmetu Ivica Spreicer protiv Hrvatske (Presuda od 22. svibnja 2018., Zahtjev br. 54356/14).

# ŽSRI GŽ R-201/2019

- Iako školski odbor tužene nije dao prethodnu suglasnost za otkaz ugovora o radu tužiteljici to nije od utjecaja na pravilnost i zakonitost pobijane presude jer je o zahtjevu za zaštitu prava tužiteljice odlučio školski odbor na način da je odbio zahtjev tužiteljice za zaštitu prava pa se ima smatrati da je time dao suglasnost na odluku ravnatelja da tužiteljici otkaže ugovor o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Odlučno je da se školski odbor suglasio s odlukom ravnatelja, te da su se i ravnatelj i školski odbor suglasili da se tužiteljici otkaže ugovor o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

# DOKAZIVANJE RELEVANTNIH ČINJENICA U RADNIM SPOROVIMA-I

- U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.
- U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.
- U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

# DOKAZIVANJE RELEVANTNIH ČINJENICA U RADNIM SPOROVIMA-II

- U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena je na poslodavcu.
- U slučaju spora o stavljanju u nepovoljniji položaj radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi na temelju ovoga Zakona, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj zbog tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj zbog tih razloga odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.
- U slučaju spora o postojanju dogovora za rad na izdvojenom mjestu rada teret dokazivanja o takvom dogovoru je na poslodavcu.
- Diskriminacija-prebacivanje tereta dokazivanja

# VSRH REVD 1401/2024

- Sukladno čl. 115. st. 2. ZR-a ovaj sud prihvaća da je tuženik kao poslodavac slobodan da uz kriterije koji su predviđeni tim člankom uvodu svoje dodatne kriterije u konkretnom slučaju sukladno tabeli na listu 68 spisa, a to je ocjena radne uspješnosti u radu. Međutim, u tom kriteriju poslodavac je dužan omogućiti kontrolu onoga na temelju čega je konkretno ocjenjivao uspješnost tužiteljice u radu.
- Po ocjeni ovog suda tuženik niti u tom dijelu uopće nije omogućio transparentnost kod ocjenjivanja uspješnosti u radu kako bi se omogućila provjera istog.

# SJEDNICA GRAĐANSKOG ODJELA VSRH OD 28.2.2023.

- Nakon što je ukinuta ili preinačena presuda na osnovu koje je radniku isplaćena naknada plaće dosuđena u bruto iznosu, pored obveze vraćanja poslodavcu uplaćenih mu iznosa neto plaće i zakonskim zateznih kamata na temelju pravila o stjecanju bez osnove iz čl. 1111. st. 3. ZOO-a, radnik nije istodobno pasivno legitimiran još i na vraćanje obveznih doprinosa, poreza i prireza koje nije neposredno primio , već su iz bruto plaće ustegnuti u korist države ili državnih tijela i ustanova, odnosno jedinica lokalne samouprave.

- DRAGE KOLEGICE I KOLEGE

- HVALA VAM NA PAŽNJI!