

Sudski raskid ugovora o radu

Ana JURŠETIĆ, mag. iur.
Ivan VIDAS, struč. spec. oec.
UDK 331.106.4

Autori u ovome članku razmatraju pitanja sudskog raskida ugovora o radu i odlučivanja o akcesornim zahtjevima radnika u radnom sporu, stavljajući poseban naglasak na recentnu sudsku – praksu nekih županijskih sudova te Vrhovnog suda RH.

1. UVOD

Prestanak ugovora o radu sudskim raskidom jedan je od načina prestanka ugovora o radu utvrđen **Zakonom o radu** (Nar. nov., br. 93/14. i 127/17., dalje: ZR)

ZR takav način prestanka ugovora o radu naziva prestanak **odlukom nadležnog suda** (čl. 112. t. 8.).

Do sudskog raskida ugovora o radu može doći uz **kumulativno** ispunjenje određenih **zakonskih pretpostavki** predviđenih u odredbi čl. 125. ZR-a.

Naime, **temeljna zakonska pretpostavka** i uvjet za provedbu postupka sudskog raskida ugovora o radu jest da poslodavac radniku otkáže ugovor o radu, a sud nakon provedenog postupka utvrdi da je otkaz nedopušten.

Nadalje, radnik u svojoj tužbi ili zahtjevu koji naknadno podnese najkasnije do zaključenja glavne rasprave mora zahtijevati sudski raskid ugovora o radu, a taj se postupak provodi uz glavni postupak, koji se vodi u vezi s nedopuštenim otkazom.

Zadnja je pretpostavka da sud u svakom konkretnom slučaju ocijeni da postoje razlozi zbog kojih radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, odnosno da poslodavac dokaže da nastavak radnog odnosa između stranaka u sporu nije moguć.

Potom sud koji postupa u postupku za sudski raskid ugovora o radu, ako utvrdi da je zahtjev osnovan, donosi **konstitutivnu presudu** kojom raskida ugovor o radu i kojom određuje prvenstveno dan prestanka ugovora o radu te odlučuje o akcesornim (sporednim) zahtjevima radnika koje radnik može postaviti.

Nakon detaljne analize čl. 125. ZR-a o sudskom raskidu ugovora o radu mišljenje je autora da zakonodavac ostavlja

pravne praznine za neka vrlo bitna pitanja vezana uz meritorno odlučivanje suda oko postavljenog zahtjeva za sudski raskid ugovora o radu. Kao eklatantni primjer postojanja pravne praznine kod pitanja sudskog raskida ugovora o radu uočavamo situaciju u kojoj se parničnom sudu prepušta da, na temelju vlastitog nahodenja, u svakom konkretnom slučaju odluči o danu prestanka ugovora o radu.

U sudskoj praksi, smatramo, da i nadalje ostaje spornim pitanje dosuđuje li se naknada štete radniku u bruto ili neto- svoti, pri čemu, u nedostatku pravne unifikacije, i dalje susrećemo oprečne presude hrvatskih sudova.

2. PRETHODNO UTVRĐENJE NEDOPUŠTENOSTI ODLUKE O OTKAZU POSLODAVCA

Da bi sud u radnom sporu, a u kojem se odlučuje o zakonitosti odnosno dopuštenosti odluke o otkazu mogao donijeti meritornu odluku, bitno je prethodno utvrditi je li takva odluka o otkazu radniku dopuštena. Ako sud utvrdi da je odluka o otkazu nezakonita, utvrdit će da takav otkaz nije dopušten te se radni odnos vraća u stanje u kojemu je bio prije otkazivanja.

U tom slučaju radnik kojemu je **dan nezakoniti otkaz** ima pravo restitucije, na način da mu se omogući povratak na poslove koje je prethodno obavljao, ako je radnik takav zahtjev postavio.

Važno je napomenuti da sud neće odlučivati o dopuštenosti otkaza radniku ako radnik prethodno nije podnio poslodavcu **zahtjev za zaštitom prava**, a obzirom na to da je to prvi korak na putu do ostvarenja prava radnika kojemu su u radnom odnosu povrijeđena prava.

Naime, ako radnik ne podnese poslodavcu zahtjev za zaštitom prava u roku od petnaest dana od primitka odluke o otkazu za koji radnik smatra da nije zakonit, gubi pravo pokrenuti radni spor, a navedeno potvrđuje i **odlučka Vrhovnog suda Republike Hrvatske** (dalje: VSRH, br. Rev 3648/1999, od 8. prosinca 1999.):

U postupku je utvrđeno da je rješenjem tuženika od 3. lipnja 1998. godine tužitelju otkazan ugovor o radu s danom 16. svibnja 1996. godine, te da tužitelj protiv te odluke nije tražio zaštitu prava kod poslodavca. Slijedom tih činjenica sudovi su osnovano zaključili da tužitelj u ovom sporu ne može tražiti sudski raskid ugovora o radu u smislu odredbe iz čl. 116. st. 1. ZR/95 (NN 38/95).

Dakle, kod instituta zahtjeva za zaštitom prava radnika riječ je o tzv. prekluzivnom roku čijim protekom radniku prestaje pravo pokrenuti radni spor.

3. VRAĆANJE RADNIKA NA RAD U SLUČAJU NEDOPUŠTENOSTI OTKAZA

U slučaju nezakonitog otkaza, sud će, ako utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložiti vraćanje radnika na posao, temeljem zahtjeva radnika koji to sam mora zatražiti.

Tako i kada radnik traži povrat na radno mjesto koje kod poslodavca više ne postoji, odnosno nije moguće ostvariti povratak radnika na takvo radno mjesto koje je određeno postavljenim tužbenim zahtjevom, a u odnosu na što nalazimo **odluku VSRH** (br. Revr-239/11, od 4. svibnja 2011.):

Naime, prema čl. 2. st. 1. ZPP u parničnom postupku sud odlučuje prema u granicama zahtjeva koji su stavljeni u postupku. S obzirom na to da je tužiteljica isključivo zahtijevala povratak na radno mjesto direktorice, a to nije

moguće, valjano su nižestupanjski sudovi takav njezin zahtjev odbili.

Osnovna je posljedica sudskog utvrđenja nedopuštenog otkaza vraćanje radnika na posao. Time, uz dvostruku deklaraciju (formulacija *utvrđuje se*) da otkaz nije dopušten i da radni odnos nije prestao, zahtjev sadržava i kondemnatorni dio, i to nalog tuženiku (poslodavcu) da tužitelja (radnika) vrati na posao (formulacija *nalaže se*). Prvi dio deklaracije ima konstitutivno djelovanje jer se njime ne mijenja postojeći pravni odnos, dok druga deklaracija predstavlja potpuni deklaratorni dio kojim se zapravo osigurava da radnik stekne sva ona prava koja bi mu pripala da nije bilo nedopuštenog otkaza (*primjerice* naknada plaće, staž i sl.) odnosno osigurava se da se radnik vrati u onaj radno-pravni položaj u kojemu bi bio da nije bilo nedopuštenog otkaza.

Jednako tako, radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Primjera radi, tužbeni zahtjev u slučaju pokretanja parničnog postupka radi nedopuštenosti otkaza trebalo bi pravilno formulirati na sljedeći način:

- I. Utvrđuje se da je otkaz ugovora o radu tuženika XY iz (sjedište poslodavca), OIB, tužitelju YX iz (mjesto prebivališta/boravišta), OIB, sklopljen (datum sklapanja) za radno mjesto (naziv radnog mjesta radnika) nedopušten.*
- II. Utvrđuje se da radni odnos tužitelja C, kod tuženika XY iz (sjedište poslodavca), OIB, nije prestao.*
- III. Nalaže se tuženiku XY iz (sjedište poslodavca), OIB, da tužitelja XY iz (sjedište poslodavca), OIB vrati na radno mjesto (opis radnog mjesta radnika) u roku od 8 dana.*

4. ZAHTJEV ZA SUDSKIM RASKIDOM UGOVORA O RADU

Putem instituta sudskog raskida ugovora o radu sud konstitutivnom sudskom presudom ukida pravni odnos, odnosno raskida postojeći ugovor o radu na zahtjev radnika ili poslodavca, pri čemu pravo zahtijevati sudski raskid nije vezano uz razloge nedopuštenosti (nezakonitosti) otkaza.

4.1. RAZLOZI ZA POSTAVLJANJE ZAHTJEVA ZA SUDSKIM RASKIDOM UGOVORA O RADU

U praksi radnici od suda traže da **umjesto da naloži vraćanje na posao koji su prethodno obavljali, raskine ugovor o radu danom koji odredi u svojoj odluci**. Smatramo da takav zahtjev najčešće postavljaju onda kada su se u međuvremenu zaposlili kod drugog poslodavca ili kada su u međuvremenu ostvarili uvjete za mirovinu.

S druge strane, sudski raskid radnog odnosa radnici mogu zahtijevati kad im je nezakoniti otkaz dao poslodavac koji ima relativno mali broj zaposlenih pa nije realno očekivati da bi se, s obzirom na prirodu odnosa unutar tako male radne sredine, komunikacija nakon povratka na posao mogla normalizirati i nastaviti dalje bez obostranog osjećaja neugode ili netrpeljivosti.

Tako je **VSRH** u **odluci** (br. Revr 202/2010-2, od 12. kolovoza 2010.) o zakonitosti i dopuštenosti otkaza obrazložio:

Bez obzira što tuženik kao poslodavac u sporu nije uspio dokazati postojanje opravdanih razloga za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu, stoji činjenica da je tuženik bio

nezadovoljan radom tužitelja kao njegovog radnika, kao i rezultatima koje je ovaj ostvarivao, a dokaz nezadovoljstva tuženika radom tužitelja je i njegov zahtjev za sudski raskid ugovora o radu. Radni odnos je ugovorni odnos radnika i poslodavca, a koji se uz ostalo temelji na uzajamnom povjerenju. U konkretnom slučaju tuženik kao poslodavac je izgubio takav odnos prema tužitelju kao radniku držeći da nastavak njegovog rada u takvim okolnostima kod tuženika više nije moguć. Kod činjenice da tužitelj tijekom postupka nije otklonio postojanje nedostataka u njegovom radu te nije prihvatio primjedbe koje je tuženik imao na njegov dotadašnji rad i ponašanje, a dočim tuženik kao poslodavac upravo u takvom ponašanju tužitelja vidi razlog zbog čega tužitelj više ne treba raditi kod njega, nužno je zaključiti da su se u konkretnom slučaju ostvarile pretpostavke iz odredbe čl. 123. st. 2. ZR (NN 137/04) za sudski raskid ugovora o radu, pošto uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

Upravo zato smatramo da je sudski raskid ugovora o radu, kao iznimno rješenje predviđeno ZR-om, za obje stranke prihvatljiv oblik rješavanja problema koji je već jednom proizišao iz otkazanoga i time narušenoga radnog odnosa.

4.2. PODNOŠENJE ZAHTJEVA ZA SUDSKIM RASKIDOM UGOVORA O RADU

Druga je pretpostavka za sudski raskid ugovora o radu **podnošenje zahtjeva za sudskim raskidom ugovora o radu na temelju kojeg nadležni sud postupka.**

Ovlaštenici zahtjeva za sudskim raskidom ugovora o radu su radnik i poslodavac. Taj zahtjev radnik u tužbi podnosi bezuvjetno, umjesto zahtjeva za vraćanjem na rad, dok poslodavac takav zahtjev može podnijeti uvjetno, kao podređan zahtjev opreza radi, uz primarno osporavanje da bi odluka o otkazu ugovora o radu uopće bila dopuštena.

Pravno stajalište VSRH (odluka br. Rev 2147/2001, od 27. lipnja 2002.) jest da **okolnost da se jedna od stranaka protivi sudskom raskidu ugovora o radu, nije zapreka da sud raskine ugovor.**

ZR ne određuje decidirano kojim pravnim radnjama stranke mogu zahtijevati od suda sudski raskid ugovora o radu. Za **radnika** je, smatramo, logično da će on svoj zahtjev za provođenjem sudskog raskida ugovora o radu istaknuti u tužbi, dok se **poslodavac** ne može samo pozvati na odredbu čl. 125. st. 1. ZR-a o sudskom raskidu ugovora o radu, nego treba postaviti protutužbeni zahtjev do zaključenja glavne rasprave.

Pritom posebnost **zahtjeva radnika** jest u tome što je riječ o **mješovitoj tužbi** koja sadržava obvezno dvije vrste pravne zaštite – kondemnatornu i konstitutivnu, a **može sadržavati** i do pet tužbenih zahtjeva, dakle, uz prethodno navedena dva, i zahtjev za isplatom neisplaćene plaće te zahtjev za naknade nematerijalne štete uz zadnji uobičajeni zahtjev za naknadom troškova parničnog postupka.

S druge strane, postoji mogućnost da sudski raskid ugovora o radu zahtijeva i poslodavac, što zapravo i nije nerealno za pretpostaviti s obzirom na to da je, prije toga, poslodavac bio taj koji je otkazao radniku ugovor o radu. I ako zahtjev za sudskim raskidom ugovora o radu postavi poslodavac, preduvjet je za dopuštenost sudskog raskida utvrđenje suda da je otkaz poslodavca bio nedopušten, a poslodavac svoj zahtjev podnosi u obliku protutužbe sve do zaključenja glavne rasprave, a riječ je

o tzv. koneksnoj protutužbi (zahtjev protutužbe je usko vezan uz tužbeni zahtjev).

Ako se radnik ne bi usprotivio zahtjevu poslodavca da sud raskine radni odnos i odredi dan njegova prestatka, sud bi u tom slučaju morao odlučiti samo o svoti naknade štete.

No, ako bi se radnik usprotivio raskidu ugovora o radu, sud bi u tom slučaju trebao ocijeniti je li zahtjev poslodavca osnovan, u smislu čl. 125. st. 2. ZR-a. Tako će sud odbiti tužbeni zahtjev kao neosnovan ako poslodavac ne dokaže da postoje okolnosti koje opravdavaju njegovo shvaćanje da daljnji međusobni radni odnos s radnikom nije moguć.

Glede **trenutka do kojeg se zahtjev za sudskim raskidom može postaviti**, razlikuju se rješenja ZR-a i Zakona o parničnom postupku (Nar. nov., br. 53/91., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 96/08., 123/08., 57/11., 25/13., 89/14. I 70/19., dalje: ZPP).

Naime, čl. 125. st. 3. ZR-a propisuje da je zahtjev za sudskim raskidom ugovora o radu moguće postaviti **najkasnije do zaključenja glavne rasprave pred prvostupajskim sudom**, a ako je prvostupajnska odluka ukinuta i predmet vraćen na ponovno suđenje, stranke imaju pravo zahtijevati sudski raskid sve do ponovnog zaključenja glavne rasprave.

Dakle, iako sudski raskid nije zahtijevan prije, zahtjev se može postaviti u postupku nakon ukidanja prvostupajnske presude, neovisno o tome je li tužbeni zahtjev kojim se traži utvrđenje nedopuštenosti otkaza bio usvojen ili odbijen ukinutom presudom. Jednako tako, dopušteno je i najprije djelomičnom presudom odlučiti o zahtjevu za utvrđenjem nedopuštenosti otkaza, a tek nakon toga odlučivati o osnovanosti zahtjeva za sudskim raskidom.

Vrijeme koji predviđa ZPP kao vrijeme do kojeg parnične strane mogu zahtijevati sudski raskid ugovora o radu jest ono **do zaključenja prethodnog postupka.**

Naime, čl. 190. st. 1. ZPP-a propisuje da tužitelj *može do zaključenja prethodnog postupka preinačiti tužbu*. Smatramo da isto vrijedi i za tuženog poslodavca koji može svoju protutužbu, u kojoj zahtijeva sudski raskid, podnijeti sudu najranije u odgovoru na tužbu pa sve do zaključenja prethodnog postupka.

Dakle, ni radnik ni poslodavac ne bi mogli postaviti zahtjev za sudskim raskidom u podmaklim fazama spora, primjerice prilikom podnošenja žalbe kao redovnog niti revizije kao izvanrednog pravnog lijeka kad je presuda već postala pravomoćnom.

4.3. POSTOJANJE OKOLNOSTI DA NASTAVAK RADNOG ODNOSA NIJE PRIHVATLJIV I/ILI NIJE MOGUĆ

Zbog razlike u procesnoj poziciji radnika i poslodavca u slučaju utvrđenja nedopuštenosti odluke o otkazu, u sudskoj praksi se javljaju oprečna mišljenja o tome hoće li radnik morati dokazivati da za njega nastavak radnog odnosa nije prihvatljiv. Naprotiv, nesporno je da će poslodavac, što uostalom i proizlazi iz formulacije čl. 125. st. 2. ZR-a, morati dokazati da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć, ako bi radnik tražio vraćanje na rad.

S motrišta poslodavca, povratak radnika na posao neće biti moguć ako više ne postoji radno mjesto na koje bi se radnik mogao vratiti jer je ono, primjerice, ukinuto pa tada

poslodavac kao tuženik može postaviti zahtjev za sudskim raskidom ugovora o radu. Sasvim su životni slučajevi kad poslodavac zbog lošeg poslovanja i financijske situacije mora smanjivati broj zaposlenih i sniziti plaće, što su sve razlozi koji čine poslodavčev zahtjev za raskidom ugovora o radu osnovanim.

Primjer radi navodimo **poslodavčev razlog za sudskim raskidom** koji je VSRH svojom **odlukom** (br. *Rev-2147/2001*, od 27. lipnja 2002.) ocijenio opravdanim:

Ponašanje tužiteljice koja je, bez odgovarajuće odluke Upravnog odbora, kao ovlaštena osoba, na štetu tuženog potpisala mjenicu koja je služila kao sredstvo vraćanja kredita u iznosu od 500.000,00 kn koji je odobren poduzeću P. s kojim poduzećem tuženi nije bio u nikakvom poslovnom odnosu.

5. PRESUDA KOJOM SE RASKIDA RADNI ODNOS

Parnični sud koji meritorno odlučuje u sporu, donosi konačno presudu kojom usvaja kao osnovan ili odbija zahtjev radnika kao tužitelja, odnosno poslodavca za sudskim raskidom ugovora o radu.

Tako, ako sud nađe da je otkaz poslodavca bio dopušten (zakonit), tada će **odbiti zahtjev** za sudskim raskidom ugovora o radu jer time ne bi bila ispunjena procesna pretpostavka za provođenjem sudskog raskida. Isto će odbiti zahtjev radnika za sudskim raskidom ugovora o radu ako poslodavac povuče odluku o otkazu do donošenja odluke o sudskom raskidu jer se u tom slučaju uzima da otkaz nije niti dan radniku.

Naprotiv, ako sud utvrdi da je otkaz poslodavca bio nedopušten, donijet će konstitutivnu presudu kojom utvrđuje da je otkaz kojim je radni odnos među radnikom i poslodavcem prestao poništen s učinkom *ex nunc*. Primjera radi, ističemo **odluku Županijskog suda u Splitu** (br. *Gž R-86/2019*, od 7. veljače 2019.) kojom je preinačena ukinuta presuda suda nižeg stupnja te takav preinačeni tekst izreke glasi:

I. Poništava se kao nezakonita nedopuštena Odluka o otkazu ugovora o radu (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnice) tuženika XY od dana (datum donošenja odluke o otkazu) kojom je tužiteljici YX otkazan Ugovor o radu na neodređeno vrijeme od dana (datum sklapanja ugovora o radu).

II. Određuje se sudski raskid Ugovora o radu na neodređeno vrijeme od dana (datum sklapanja ugovora o radu) sklopljenog između tužiteljice YX i tuženika XY i to s danom (dan raskida ugovora o radu prema odluci suda) zbog nemogućnosti nastavka daljnjeg rada tužiteljice YX kod tuženika XY.

III. Nalaže se tuženiku XY isplatiti tužiteljici YX iznos od (iznos naknada plaće) odnosno iznos od tri prosječne mjesečne plaće isplaćene tužiteljici YX u prethodna tri mjeseca prije otkazivanja Ugovora o radu, zajedno sa pripadajućom zakonskom zateznom kamatom sve u roku od 8 dana.

Sud, donoseći presudu o osnovanosti zahtjeva radnika ili poslodavca za sudskim raskidom ugovora o radu, odlučuje prvenstveno o danu njegova prestanka.

Iako u tom postupku parnične strane mogu postaviti svoj zahtjev za sudskim raskidom ugovora o radu prema ZR-u do zaključenja glavne rasprave, postupajući sud nije strogo vezan tim danom kao okosnicom za određivanje dana prestanka ugovora o radu.

Stoga sud kao dan raskida ugovora o radu može odrediti datum koji će prethoditi danu zaključenja glavne rasprave ili slijediti nakon njega, koje je **pravno stajalište** zauzeo

i **VSRH na sjednici Gradanskog odjela**, održanoj 2. prosinca 2005. godine, na temelju kojeg:

Dan prestanka radnog odnosa ne treba biti neki unaprijed određeni dan, već će dan prestanka odrediti sud, uzevši u obzir okolnosti svakog pojedinog slučaja.

Dakle, pitanje sudskog određivanja dana prestanka ugovora o radu, s obzirom na to da nije zakonski uređeno odredbom čl. 125. ZR-a i na njega u praksi hrvatskih sudova još uvijek nije u potpunosti dan odgovor, smatramo da predstavlja pravnu prazninu, odnosno, nedostatak tog instituta sudovima omogućava da donesu odluku na temelju vlastite diskrecijske ocjene.

Datum prestanka radnog odnosa ovisi o tome koja od stranaka parničnog postupka zahtijeva sudski raskid ugovora o radu i na koji je datum taj zahtjev stranke usmjeren. Tako će sud koji odlučuje o raskidu ugovora o radu, ugovor o radu raskinuti s bilo kojim danom u rasponu od prestanka radnog odnosa nedopuštenim otkazom radniku do donošenja sudske odluke o raskidu ugovora o radu.

Pri određivanju dana prestanka radnog odnosa sud treba voditi računa da iz tako određenog dana prestanka radnog odnosa ne proizidu nerazmjerne poteškoće za poslodavca.

Naime, ako radnik u svom zahtjevu za sudskim raskidom ugovora o radu predloži datum prestanka radnog odnosa, sud će se pri određivanju dana prestanka rukovoditi prijedlogom radnika ako je taj dan točno određeni datum u razdoblju između prestanka ugovora o radu odlukom o otkazu i dana donošenja sudske odluke o raskidu ugovora o radu.

Tako uzmimo za primjer radnike koji zahtijevaju sudski raskid ugovora o radu jer im nije prihvatljivo vratiti se na rad kod poslodavca jer su se, u međuvremenu, od otkazivanja do donošenja odluke, zaposlili na radu kod drugog poslodavca. Oni mogu kao datum prestanka ugovora o radu odrediti datum zasnivanja novoga radnog odnosa, no mogu odrediti i neki datum prije.

Sudska praksa u opisanom slučaju najčešće određuje kao dan prestanka ugovora o radu dan zasnivanja radnog odnosa s novim poslodavcem, što potvrđuje **odluka VSRH** (br. *Rev 428/2007-2*, od 12. prosinca 2007.):

S obzirom na činjenicu da je zahtjev za raskid ugovora o radu tužitelj istakao već u tužbi, dakle prije nego se tuženik izjasnio o zahtjevu za utvrđenje nedopuštenosti otkaza, te da je prije zaključenja glavne rasprave zasnovao radni odnos s drugim poslodavcem, po ocjeni ovoga suda kao dan prestanka radnog odnosa opravdano je odrediti s danom zasnivanja radnog odnosa tužitelja s drugim poslodavcem.

Kod pitanja zapošljavanja radnika na radu kod novog poslodavca kad je u tijeku postupak za utvrđenje sudskog raskida ugovora o radu, sudovi najčešće odlučuju da kao dan prestanka ugovora o radu određuju dan zapošljavanja kod novog poslodavca ili dan neposredno prije tog dana.

Primjerice, to se opravdava činjenicom da radnik prema čl. 61. st. 1. ZR može raditi puno radno vrijeme u trajanju od najviše 40 sati tjedno. Takvim shvaćanjem, smatramo, najviše se ide u prilog poslodavcu, kojeg se time štiti od obveze isplate veće svote naknade štete i naknade plaće dok je radnik već ostvarivao plaću kod drugog poslodavca.

Jednako tako, radnik može u zahtjevu od suda zahtijevati sudski raskid ugovora o radu jer mu nije prihvatljivo vratiti se na posao s obzirom na to da da je u međuvreme-

nu stekao uvjete za odlazak u mirovinu pa će kao mogući dan prestanka radnog odnosa predložiti dan stjecanja uvjeta za mirovinu.

Nadalje, ako radniku nije prihvatljivo vratiti se na rad kod poslodavca, kao dan prestanka radnog odnosa može odrediti dan donošenja sudske odluke o raskidu ugovora o radu.

Dakle, svako kasnije isticanje datuma prestanka radnog odnosa za poslodavca predstavlja veću naknadu plaće za vrijeme koje radnik nije proveo na radu zbog nezakonitog otkaza.

Budući da pravni institut sudskog raskida ugovora o radu ne može egzistirati bez prethodnog utvrđenja nedopuštenosti otkaza, smatramo da će sud koji odlučuje o sudskom raskidu odbiti kao neosnovan protutužbeni zahtjev poslodavca kojim on traži da se kao dan prestanka ugovora o radu odredi neki datum prije nego što je utvrđen nedopušteni otkaz.

6. ODLUČIVANJE O AKCESORNIM ZAHTJEVIMA RADNIKA

Uz glavni zahtjev za odlučivanjem o raskidu ugovora o radu od strane suda, radnik ima isključivo pravo u parničnom postupku uz glavni zahtjev postaviti i **akcesorne** (sporedne) **zahtjeve** koji **ovise o sudbini glavnog zahtjeva**, a to su:

- a) zahtjev za naknadom nematerijalne štete
- b) zahtjev za naknadom neisplaćene plaće
- c) zahtjev za isplatom otpremnine.

Uz naknadu štete, radnik tako može u tužbenom zahtjevu, u istoj parnici, zahtijevati od suda da naloži poslodavcu isplatu plaća od dana prestanka radnog odnosa i isplatu otpremnine jer smatramo da se ta tri zahtjeva, u skladu s čl. 1099. ZOO-a, međusobno ne isključuju.

Ako, dakle, sud odbije kao neosnovan glavni zahtjev radnika da se raskine ugovor o radu zbog prethodnog utvrđivanja dopuštenosti (zakonitosti) otkaza ugovora o radu radnika, jasno je da će, posljedično, odbiti kao neosnovane i sve povezane akcesorne zahtjeve radnika.

Tako u svojoj **odluci i VSRH** (br. *Rev. 1497/2010-2*, od 17. studenoga 2010. godine) navodi:

Pretpostavka za ostvarivanje naknade štete zbog sudskog raskida ugovora o radu je prethodno utvrđenje suda da je otkaz poslodavca nedopušten i to je jedini osnov i jedina odlučna okolnost koja je potrebna da bi se ostvarilo pravo na naknadu štete.

6.1. ODLUČIVANJE O AKCESORNOM ZAHTJEVU RADNIKA ZA NAKNADOM NEMATERIJALNE ŠTETE

Prema čl. 125. st. 1. ZR, **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.**

Određivanjem minimalne i maksimalne svote naknade štete ZR se razlikuje od **Zakona o obveznim odnosima** (Nar. nov., br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15. i 29/18., dalje: ZOO).

Odredbе o naknadi štete iz ZOO-a primjenjuju se u slučaju sudskog raskida ugovora o radu prema čl. 14. st. 1. ZOO, kojim je propisano da se odredbe predviđene tim Zakonom koje se odnose na ugovore primjenjuju na sve vrste ugovora (osim trgovačkih ugovora za koje je izrijekom određeno drukčije).

Naime, **Ustavni sud Republike Hrvatske** (dalje: USRH) u svojoj odluci (br. *U-III-663/2007*, od 9. prosinca 2010.) utvrđuje sljedeće:

Zahtjev za naknadu štete u slučaju sudskog raskida radnog odnosa radnik može postaviti samo u istoj parnici, jer je taj zahtjev akcesoran u odnosu na zahtjev za sudski raskid radnog odnosa.

Govoreći o naknadi štete kao akcesornom zahtjevu radnika, valja napomenuti kako je riječ o posebnom obliku naknade nematerijalne štete radniku za tzv. pretrpljene duševne boli koje radnik trpi zbog nedopuštenosti otkaza ugovora o radu.

Smatramo da se takva naknada priznaje radnicima kao posljedica povrede prava osobnosti – ugleda, časti i dostojanstva i/ili duševnog zdravlja (čl. 19. ZOO-a), čija se zaštita priznaje svakoj fizičkoj i pravnoj osobi (neovisno o tome što nije nastala stvarna, materijalna šteta) uz obrazloženje sadržano u **odluci VSRH** (br. *Rev-3296/99*, od 5. travanja 2001.):

Radniku pripada pravo na naknadu štete ne zato što on trpi stvarnu štetu, već to njegovo pravo proizlazi iz činjenice da je bez opravdanih razloga dobio otkaz ugovora o radu.

Ako sud utvrdi otkaz nedopuštenim, a vraćanje radnika na rad ne bi bilo prihvatljivo, može radniku odrediti **naknadu štete, uzimajući u obzir** trajanje radnog odnosa, starost radnika i obveze uzdržavanja koje terete radnika.

Dakle, riječ je o **kriterijima socijalnog izbora** čijom primjenom sud treba odrediti visinu naknade štete unutar ZR-om propisanog minimuma i maksimuma.

Primjerice, **odluka VSRH** (br. *Rev-456/01*, od 22. ožujka 2001.) utvrđuje kako *sudovi nižeg stupnja pravilno su dosudili tužiteljicama na ima naknade štete svakoj sedam prosječnih mjesečnih plaća tužiteljica isplaćenih u prethodna tri mjeseca, a što iznosi dosudene iznose, s obzirom na utvrđeni radni staž tužiteljica od 14 godina i da imaju obvezu uzdržavanja dvoje, odnosno troje djece.*

Pritom, kod **elementa trajanja radnog odnosa**, u skladu sa stajalištem **VSRH-a** (odluka br. *Rev-399/2003*, od 18. veljače 2004.) uzima se u obzir sljedeće:

Kod utvrđenja visine naknade štete uzima se u obzir duljina trajanja radnog odnosa kod poslodavca koji je nezakonito otkazao radni odnos, a ne ukupan staž radnika.

Iako ZR u vezi s okolnostima koje sud mora uzeti u obzir pri odmjerenju visine naknade štete, propisane samo tri, u sudskoj su praksi i slučajevi u kojima su sudovi u obzir uzimali i druge okolnosti koje mogu utjecati na povećanje svote naknade štete nastale radniku.

Tako, primjerice, sudi **Županijski sud u Varaždinu** u svojoj **odluci** (br. *Gž-1672/05*, od 7. ožujka 2006.):

Ovaj sud ne odriče pravilnost tužiteljeva i prvostupanjskog tumačenja pravnog karaktera navedene naknade, kao naknade nematerijalne štete za duševne boli koje radnik trpi zbog nedopuštenog otkaza ugovora o radu, a jasno je da su u visini te naknade u okviru zakonom propisanog raspona prije svega bitne okolnosti zakonom izričito propisane. Međutim, jasno je da i druge okolnosti vezane za konkretnu

radne, životne, ekonomske prilike radnika, odnosno konkretne okolnosti načina, uvjeta i okolnosti prestanka radnog odnosa mogu biti dodatni kriteriji u odlučivanju o visini naknade, štete u okviru zakonskog raspona. U tom smislu, u radnopravnoj teoriji glede mogućih mjerodavnih kriterija za određenje visine te naknade štete spominje se primjerice i gospodarska snaga poslodavca, zdravstveno stanje radnika, njegova mogućnost pronalaska drugog zaposlenja i sl.

Posebna okolnost na koju bi sud trebao paziti i uzeti je u obzir pri određivanju visine naknade štete svakako bi morala biti tvrdnja o mogućem šikanoznom i/ili diskriminirajućem postupanju poslodavca koje je zabranjeno čl. 7. st. 4. ZR-a i kao takvo smatra se povredom temeljnih prava i obveza iz radnog odnosa.

S druge strane, okolnost da je radnik ostvarivao neku zaradu od rada kod drugog poslodavca, za vrijeme od donošenja odluke o otkazu kod tuženog poslodavca do donošenja odluke o sudskom raskidu ugovora o radu, što se u praksi zbog dugotrajnosti radnih sporova često i događa, nije od utjecaja na visinu naknade štete.

Naknada štete koja se isplaćuje radniku u vezi s njegovim zahtjevom za sudskim raskidom ugovora o radu ograničena ZR-om **najmanjom i najvećom mogućom** svotom koji se radniku može isplatiti – **najmanje 3, a najviše 8 prosječnih mjesečnih propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika.**

Do donošenja aktualnog ZR-a, u praksi je bilo otvoreno pitanje osnovice za obračun naknade štete, s obzirom na to da je odredba tadašnjeg čl. 117. st. 1. Zakona o radu propisivala da će sud radniku pri sudskom raskidu ugovora o radu *dosuditi naknadu štete u iznosu najmanje tri, a najviše osamnaest prosječnih mjesečnih plaća toga radnika isplaćenih u prethodna tri mjeseca, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.* To je prijeporno pitanje, smatramo, uspješno riješeno odredbom čl. 125. st. 1. ZR-a kao „propisana ili ugovorena mjesečna plaća“.

Nadalje, kod pitanja naknade nematerijalne štete radniku u slučaju sudskog otkaza ugovora o radu nailazimo na, prema našem mišljenju, sporno pitanje treba li se naknada štete radniku isplaćivati u bruto ili neto-svoti. Razvidno je da toj podijeljenosti stajališta, među prvima, svjedoče oprečne presude hrvatskih sudova.

Tako se, primjerice, u **odluci VSRH** (br. VSRH, Revr-545/08, od 11. veljače 2009.) navodi da se *osnovica za izračun naknade štete treba odrediti prema isplaćenoj (neto) plaći jer nije riječ o naknadi plaće, već o naknadi štete, tako da se od dosuđenog iznosa ne odbijaju obvezni doprinosi i porezi koji se obavezno izdvajaju iz plaće i čine bruto plaću s onim što se isplaćuje tužitelju kao neto plaća.*

6.2. ODLUČIVANJE O AKCESORNOM ZAHTJEVU RADNIKA ZA NAKNADOM PLAĆE

Radniku uz naknadu neimovinske, prema njegovu zahtjevu, pripada i pravo na naknadu plaće kao naknada imovinske (stvarne) štete, od trenutka kad je ugovor o radu prestao otkazom, koji je sud svojom konstitutivnom odlukom ocijenio nedopuštenim, pa sve do trenutka koji sud odredi kao dan prestanka radnog odnosa, a sve na temelju odredbe čl. 95. st. 1. ZR-a, koja propisuje da *razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom,*

pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Prema čl. 95. st. 3. ZR-a, **radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.**

Okolnost da je poslodavac dao otkaz koji je poslije od strane suda ocijenjen nedopuštenim, predstavlja situaciju za koju radnik ne odgovara, a kako mu je bilo otkazano, za vrijeme koje do donošenja sudske odluke o raskidu ugovora o radu nije proveo na radu, smatramo da ima pravo na naknadu plaće.

Pri donošenju presude sud može, u pogledu zahtjeva koji se odnosi na pravo na naknadu plaće, ocijeniti važnom činjenicu da je radnik u razdoblju od nezakonitog otkaza do sudskog raskida radnog odnosa primao plaću na temelju radnog odnosa s novim poslodavcem.

S druge strane, svote koje je radnik primio po osnovi nezaposlenosti ne utječu na visinu naknade plaće pa tako, primjerice, smatramo da sud neće uzeti u obzir novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti, jednokratnu novčanu pomoć ili naknadu putnih i selidbenih troškova koje su radniku bile isplaćene za vrijeme njegove nezaposlenosti.

6.3. ODLUČIVANJE O AKCESORNOM ZAHTJEVU RADNIKA ZA ISPLATOM OTPREMNINE

Otpremnina je novčana svota koju poslodavac, uz plaću, plaća radniku kojemu otkazuje ugovor o radu, a riječ je o pravnom institutu uređenom čl. 126. ZR-a prema kojemu radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na njezinu isplatu u svoti koja se određuje s obzirom na duljinu prethodnoga neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

U praksi se i kod ovog pitanja javlja podvojeno stajalište odnosno pravno tumačenje kako radnik, uz pravo na naknadu plaće kao svojevrsno obeštećenje zbog nedopuštenog otkazivanja ugovora o radu, ima odnosno nema pravo na otpremninu.

Ipak, stajalištu da radnik uz pravo na naknadu plaće nema i pravo na otpremninu, priklanja se veći broj pristalica koji ističu da je otpremnina vezana uz otkaz ugovora o radu i pravo na njezino ostvarivanje daje se samo onom radniku kojemu se otkazuje zbog razloga koji nisu uvjetovani njegovim ponašanjem. Kako sudski raskid zahtijeva radnik svojom voljom, riječ je o prestanku ugovora o radu isključivo njegovom voljom.

Tako u svojoj **odluci i VSRH** (br. Rev 1890/01, od 6. svibnja 2003.) prema kojoj *tužitelju ne pripada pravo na otpremninu, s obzirom na činjenicu da mu radni odnos nije prestao na osnovi otkaza, već sudskim raskidom ugovora o radu do kojega je došlo na njegov zahtjev.*

Iznimku da postoji mogućnost udovoljavanja zahtjevu radnika za isplatom otpremnine uz zahtjev za naknadom nematerijalne štete pravno tumači Gotovac, V.¹ obrazlažući da je *situacija kad bi pravo na otpremninu pripadalo radniku kojemu je poslodavac izvanredno otkazao ugovor o radu zbog "neke druge osobito važne činjenice" kada niti "uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stra-*

¹ Gotovac, Viktor et al. *Analiza sustava otpremnina u Republici Hrvatskoj: sadašnje uređenje i promišljanje izmjena*, str. 16. i 17.

naka, nastavak radnog odnosa nije moguć". Budući da se ovdje radi o okolnostima izvan utjecaja radnika ili njegove odgovornosti, nema isključenja prava na otpremninu zbog uvjetovanosti ponašanjem radnika.

7. ZAKLJUČAK

Razmatranjem sudskog raskida ugovora o radu, a osobito stavljanjem naglaska na prisutne pravne praznine odnosno neuređena područja vezana uz taj institut, primjećujemo kako razvoj tog instituta u hrvatskom radnom pravu, u svojih nešto više od dvadeset godina postojanja, bilježi spor napredak k potpunom zakonskom uređenju.

Posebno se važnim pokazuje potreba intervencije zakonodavca u pravno uređenje pitanja naknade nemate-

rijalne štete radniku i ZR-om unaprijed određenih parametara koji se trebaju uzeti u obzir pri donošenju odluke o takvom akcesornom zahtjevu. Nadalje, smatramo da bi u slučaju da sud nađe da je otkaz poslodavca bio nedopušten, valjalo u zakonskoj odredbi čl. 125. st. 1. ZR-a dodatno urediti da sud, određujući svotu naknade štete, uzimajući u obzir trajanje radnoga odnosa, starost te obveze uzdržavanja koje terete radnika, uzima i *druge okolnosti*, primjerice, gospodarsku snagu poslodavca, mogućnost radnikova zaposlenja na drugim poslovima ili njegovo zdravstveno stanje odnosno činjenicu je li radnik kod poslodavca trpio šikanozno i/ili diskriminatorno postupanje.

