BABIĆ & ČIBARIĆ
odvjetničko društvo

RADNO PRAVO · 29. STUDENOGA 2021.

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika postoji samo ako radnik i nakon upozorenja ponovno krši obveze iz radnog odnosa

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika opravdan je tek ako radnik i nakon pisanog upozorenja ponovno krši obveze iz radnog odnosa. Kada je radnik i nakon upozorenja te više od godinu dana nastavio s neispunjavanjem planiranih ciljeva, sud je ocijenio otkaz opravdanim.

Pravno pitanje

Pod kojim je uvjetima opravdan otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i kakvu ulogu pritom ima prethodno upozorenje poslodavca?

Stajalište suda

Prema odluci poslovni broj **Revr 371/2021-4** od 18. svibnja 2021., u postupku je utvrđeno da je tuženik 10. srpnja 2014. **upozorio tužitelja na kršenje obveza iz radnog odnosa** i na mogućnost otkaza u slučaju ponovnog kršenja obveza iz radnog odnosa. Tužitelj je nakon navedenog upozorenja bio na duljem bolovanju, a po povratku s bolovanja **nastavio s neispunjavanjem planiranih ciljeva prodaje**.

Kako pravilno navodi drugostupanjski sud, to znači da je tuženik dao tužitelju preko godinu dana da promijeni svoj odnos prema radu te počne ostvarivati ugovorene ciljeve rada. Budući da to nije učinio, **opravdano je otkazan ugovor o radu**.

Što ovo znači u praksi

Otkaz zbog skrivljenog ponašanja zahtijeva prethodno pisano upozorenje i ponovno kršenje obveza nakon njega. Ako radnik unatoč upozorenju i dovoljnom vremenu nastavi s nedostatcima u radu, poslodavac stječe opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Odvjetničko društvo Babić & Čibarić · Ulica Charlesa Darwina 4F, 10000 Zagreb
+385 1 233 55 40 · babic.cibaric@gmail.com · www.babic-cibaric.com