

RADNO PRAVO – Izvanredni otkaz

Poslodavac je dužan radniku dati poslove za koje je sklopio ugovor o radu te poštivati prava i dostojanstvo radnika. Ako je poslodavac sam izazvao sporno ponašanje radnika, trajno ga degradirajući i onemogućivši mu formalni način protivljenja nepravilnom postupanju, tada ponašanje radnika nema značenje osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa.

Pravno pitanje

Ima li ponašanje radnika značenje osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa kada je sam poslodavac izazvao to ponašanje trajno ga degradirajući i onemogućivši mu formalni način protivljenja nepravilnom postupanju?

Stajalište suda

Prema odluci **Vrhovnog suda Republike Hrvatske**, poslovni broj Revr-32/08-2, ako je poslodavac sam izazvao sporno ponašanje radnika, onemogućivši mu formalni način protivljenja nepravilnom postupanju i obavljanje poslova za koje je sklopio ugovor o radu te ga trajno degradirajući u NKV radnika, tada ponašanje radnika nema značenje **osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa**. Člankom 7. Zakona o radu određena su temeljna prava i obveze stranaka, prema kojima je poslodavac dužan radniku dati poslove na koje je sklopio ugovor o radu i isplatiti mu plaću, a pri pobilježem određivanju mjesta i načina obavljanja rada mora poštivati **prava i dostojanstvo radnika**.

Utvrđeno je da je tužitelj bio jedini profesionalni vozač kod poslodavca i da je ugovor o radu sklopio za poslove vozača teretnog motornog vozila. Nabavkom novog vozila s dizalicom i zapošljavanjem novog vozača, a da tužitelja nije ni pokušao osposobiti za dizaličara, poslodavac je tužitelja trajno lišio obavljanja njegova osnovnog posla, degradirajući ga u NKV radnika na poslovima pripomoći u građevinarstvu. Zbog izmijenjenih uvjeta poslodavac se morao poslužiti **institutom otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora** u smislu članka 121. Zakona o radu, jer mu ni ugovor o radu ni pravilnik ni zakon nisu dopuštali mijenjanje ugovora na štetu radnika, posebice s obzirom na članak 7. stavak 2. Zakona o radu kojim se štiti pravo i dostojanstvo radnika.

Stoga su sudovi s osnovom zaključili da je poslodavac sam izazvao sporno ponašanje tužitelja, pa u tim okolnostima ponašanje radnika nema značenje osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa zbog kojeg nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć, budući da je tužitelj, štiteći svoja prava i dostojanstvo, osnovano odbio trajno vršenje pomoćnih poslova NKV radnika.

| Što ovo znači u praksi

Ocjena postojanja osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa uzima u obzir i ponašanje samog poslodavca. Ako poslodavac protupravnom degradacijom i kršenjem dostojanstva radnika sam izazove sporno ponašanje, takvo ponašanje radnika ne može opravdati izvanredni otkaz, a poslodavac koji želi izmijeniti uvjete rada mora se poslužiti otkazom s ponudom izmijenjenog ugovora.