

Povrat troškova obrazovanja radnika koji ubrzo otkaže ugovor

Ugovorna odredba (uz primjenu pravilnika o radu) kojom se radnik obvezuje poslodavcu nadoknaditi troškove stručnog usavršavanja u slučaju otkaza nije sama po sebi ništetna. Kada je radnik radio svega osam mjeseci, u tom razdoblju bio poslan na tri edukacije o trošku poslodavca te je ubrzo nakon zadnje dao otkaz i prešao konkurentu, takva odredba nije protivna moralu ni slobodi rada – poslodavac ima pravo na povrat troškova.

Pravno pitanje

Ima li poslodavac, na temelju odredbe pravilnika o radu (čiju je primjenu ugovorom o radu ugovorio), pravo od radnika potraživati troškove stručnog usavršavanja koje je snosio tijekom radnog odnosa, kada radnik ubrzo nakon usavršavanja sam otkaže ugovor o radu?

Stajalište suda

Prema odluci **Vrhovnog suda Republike Hrvatske**, poslovni broj Rev 320/2024-2, revizija radnika odbijena je kao neosnovana. Sud u parnici radi povrata troškova obrazovanja u pravilu nije ovlašten ocjenjivati zakonitost samog pravilnika o radu, nego ugovornu odredbu kojom je ugovorena njegova primjena. Takva odredba nije ništetna po članku 322. Zakona o obveznim odnosima ako u okolnostima slučaja nije protivna moralu društva, niti je sklopljena radi nedopuštene pobude (članak 273. istog zakona). Obveza izbora između ostanka u radnom odnosu određeno vrijeme ili naknade troškova ne povređuje ustavnu slobodu rada i izbora zaposlenja. Kako je radnik radio svega osam mjeseci, u tom razdoblju o trošku poslodavca poslan na tri usavršavanja te je mjesec dana nakon zadnjeg dao redoviti otkaz i zasnovao radni odnos kod poslodavca koji je preuzeo poslove za koje je bio educiran, sporna odredba opravdano je štitila poslodavca i nije ništetna.

Što ovo znači u praksi

Klauzula o povratu troškova obrazovanja može biti valjana i ovršiva, ali nije automatska – sud je ocjenjuje u svakom konkretnom slučaju, vodeći računa o podređenom položaju radnika. Ključni su razmjernost obveze i okolnosti (kratkoća radnog odnosa, visina uložениh sredstava, ponašanje radnika nakon usavršavanja). Poslodavcima se preporučuje jasno i razmjerno definirati takvu obvezu, a radnicima da prije potpisa razmotre njezine posljedice.