

Redoviti otkaz zbog skrivljenog ponašanja temeljem niza ranijih upozorenja

Redoviti otkaz zbog skrivljenog ponašanja (učestalo i kontinuirano kršenje obveza iz radnog odnosa) može se temeljiti na nizu ranijih pisanih upozorenja i na opravdanom gubitku povjerenja poslodavca. Kada je poslodavac uredno proveo savjetovanje i pribavio suglasnost radničkog vijeća, otkaz je dopušten; kod poslodavca kod kojeg je utemeljeno radničko vijeće ne traži se dodatno suglasnost sindikalnog povjerenika.

Pravno pitanje

Je li dopušten redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja koji se temelji na učestalom i kontinuiranom kršenju obveza iz radnog odnosa kroz dulje razdoblje i na nizu ranijih pisanih upozorenja, te koje su postupovne pretpostavke u odnosu na radničko vijeće?

Stajalište suda

Prema presudi **Općinskog radnog suda u Zagrebu**, poslovni broj Pr-3180/2018, tužbeni zahtjev radnika za utvrđenje nedopuštenosti redovitog otkaza zbog skrivljenog ponašanja odbijen je – otkaz je ocijenjen dopuštenim. Poslodavac može otkazati ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja (članak 115. stavak 1. Zakona o radu) kada radnik učestalo i kontinuirano krši obveze iz radnog odnosa, pri čemu raniji niz pisanih upozorenja i opravdan gubitak povjerenja poslodavca mogu činiti osnovu za otkaz. Sud je utvrdio i da je poslodavac uredno proveo postupak savjetovanja te pribavio suglasnost radničkog vijeća; budući da je kod poslodavca utemeljeno radničko vijeće, nije bila potrebna (dodatna) suglasnost sindikalnog povjerenika (članak 153. stavak 3. Zakona o radu).

Odluku je potvrdio i **Županijski sud u Zagrebu**, poslovni broj Gž R-734/19-2 od 9. srpnja 2019., odbivši žalbu radnika kao neosnovanu. Drugostupanjski sud ocijenio je neosnovanim i radnikov prigovor da je za otkaz bila potrebna suglasnost sindikalnog povjerenika (članak 45. Kolektivnog ugovora): primjena te odredbe ne bi radnika dovela u povoljniji položaj u odnosu na članak 151. Zakona o radu, a taj razlog radnik nije istaknuo u zahtjevu za zaštitu prava.

Što ovo znači u praksi

Uredno dokumentiran niz prethodnih pisanih upozorenja i dosljedno provođenje postupka prije otkaza (savjetovanje i suglasnost radničkog vijeća) ključni su za zakonitost otkaza zbog skrivljenog ponašanja. Poslodavcima to potvrđuje vrijednost kontinuiranog i pisanog upozoravanja radnika te poštivanja postupovnih obveza; radnicima naglašava da ponovljena kršenja obveza, uz uredno proveden postupak, mogu opravdati otkaz.

> Napomena za pravnu provjeru: ishod žalbe potvrđen (Županijski sud u Zagrebu, Gž R-734/19-2 od 9. srpnja 2019. – žalba odbijena, prvostupanjska presuda potvrđena). Prije objave preostaje potvrditi da je razina anonimizacije dovoljna s obzirom na moguću (medijsku) prepoznatljivost predmeta.