

# Dovođenje poslodavca u zabludu kao razlog za izvanredni otkaz

Nedavno smo bili svjedoci medijskih napisa o (ne)opravdanosti otkaza uručenog djelatnici jednog trgovačkog lanca zbog konzumiranja pršuta koji je inače bio namijenjen kupcima. Radnici je bez prethodnog upozorenja uručen izvanredni otkaz te su mediji izložili niz manje ili više opravdanih ili argumentiranih kritika usmjerenih prema odluci poslodavca, ali i sudova koji su odlučivali o zakonitosti konkretnog otkaza. Osim tog slučaja, neki lokalni mediji su također pisali i o konobarici kojoj je uručen izvanredni otkaz jer je dva puta zatečena na radnom mjestu u alkoholiziranom stanju pri čemu je nužno obratiti pažnju na činjenicu da je dotična radnica nakon prvog slučaja alkoholiziranosti ipak upozorena te joj je poslodavac skrenuo pažnju na mogućnost otkaza. Dok okolnosti iz drugog slučaja predstavljaju prilično jasan činjenični supstrat koji opravdava odluku o izvanrednom otkazu, slučaj radnice iz trgovačkog lanca ipak upućuje na zaključak koliko je nejasna i fluidna granica između redovitog i izvanrednog otkaza.

Zakon o radu (NN 93/14; u daljnjem tekstu: ZR) ne daje jasnu uputu ni poslodavcima ni radnicima glede razloga za otkazivanje ugovora o radu. Takva situacija prisiljava pravnike da prilikom tumačenja i razmatranja odredbi ZR-a o razlozima za otkaz moraju posegnuti za bogatom i raznovrsnom sudskom praksom koja je ipak jasno utvrdila koje okolnosti predstavljaju razloge za izvanredni, a koje za redoviti otkaz. Primjerice, iz stavova hrvatskih sudova jasno proizlazi da dovođenje poslodavca u zabludu glede vlasti-

tog obrazovanja predstavlja razlog za izvanredni otkaz, što je jasno jer poslodavac u takvoj situaciji gubi povjerenje u svog radnika. Osim toga, radnik je dužan prilikom sklopanja ugovora o radu obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja bi radnika mogla onemogućavati

ili bitno ometati u izvršenju obveze iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir (čl. 24. ZR-a). Budući da dovođenje poslodavca u zabludu glede vlastitog obrazovanja predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz, smatram da bi i radnikovo propuštanje obavještavanja poslodavca

o zdravstvenim okolnostima iz čl. 24. ZR-a predstavljalo opravdan razlog za izvanredni otkaz. Stoga bi ipak bilo uputo napomenuti da nije baš najbolja odluka lagati poslodavcima na razgovoru za posao.

Sudska praksa naglašava da je prilikom odlučivanja o sankcioniranju radnikova ponašanja izvanrednim otkazom ipak nužno uzeti u obzir i niz drugih okolnosti kao što su učestalost takvog ponašanja, prethodna upozorenja, posljedice radnikove povrede obveze iz radnog odnosa pa nije moguće dati u svakom slučaju jednoznačan odgovor je li otkaz u konkretnom slučaju opravdan. Stoga Vas upućujemo na članak u Hrvatskoj pravnoj reviji koji donosi opsežnu sudsku praksu glede niza okolnosti (zlouporaba bolovanja, alkoholiziranost, neovlašteno iznošenje poslovne tajne, odnos prema drugim radnicima i dr.) koje predstavljaju opravdan razlog za izvanredni otkaz.

Pročitajte članak na:

<http://www.ingbiro.com/hpr/sadrzaj.aspx?Brojac=3813>



\* Alen Bijelić, mag. iur., Inženjerski biro d.d., Zagreb.