

Zakon ne precizira razloge za izvanredni otkaz



Vanja Vargec

ŽARKO BAŠIĆ

činjenice

Rokovi otkaza

Petnaest dana od navodne povrede radne obveze traje rok u kojem poslodavac može dati izvanredni otkaz svom zaposleniku. U slijedećih petnaest dana radnik ima pravo uputiti prigovor takvoj odluci poslodavca. Tada, nakon što je prošlo 30 dana od navodne povrede radnog odnosa, koja je bila povod davanju izvanrednog otkaza počinje teći još jedan rok. Poslodavac ima još 15 dana da se očituje o navodima iz prigovora.

Mogućnost revizije

Dakle nakon 45 dana, u kojima se obično angažiraju sindikati i zaposleničko vijeće izvanredni otkaz postaje, barem što se tiče poslodavca pravovaljan. Nakon toga otpuštenom radniku preostaje još mogućnost da podnese sudsku tužbu radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza. U slučaju da prvostupanjski i drugostupanjski sudovi odbiju tužbu radnika, njemu ostaje mogućnost da podnese žalbu za reviziju Vrhovnom sudu.

DRAGAN GRDIĆ
dragan.grdic@poslovni.hr

Zakonodavac bi trebao precizno odrediti specifične razloge za izvanredan otkaz, i to u najviše desetak točaka. Inače se u svakodnevnoj praksi pokazuje da i prečesti odlazak na toalet može nekoga stajati posla

Zakonom o radu koji je, uz manje izmjene na snazi od 1997. godine, predviđeno je da se izvanredni otkaz koristi isključivo u izvanrednim situacijama, odnosno kako stoji u članku 114. zakona, "kod osobito teških povreda ugovornih obveza ili drugih osobito važnih činjenica, kada uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovorne strane nastavak radnog odnosa nije moguć, pri čemu nema otkaznog roka, nego radni odnos prestaje odmah".

Pravnici upućeni u sudsku praksu kroz zastupanje brojnih zaposlenika koji su tražili pravdu u sudskim radnim sporovima slažu se s tvrdnjom da dio Zakona o radu koji obrađuje pitanja otkaza nije dovoljno dorečen, kao ni postojeća sudska praksa.

Zagrebački odvjetnik Dražen Ivanić kaže da je najveći problem što poslodavac, osobito kod izvanrednih otkaza, može potpuno proizvoljno tumačiti što je to teža povreda radnih obveza. "Zakonodavac bi trebao točno odrediti specifične razloge za izvanredni otkaz i to u najviše desetak precizno određenih točaka. Ovako, pokazuje se u praksi da i prečesti odlazak na WC može nekoga stajati posla", tvrdi Dražen Ivanić.

Rizik radnika

Konkretne primjedbe na nedostatna zakonska rješenja i praksu koja se primjenjuje na hrvatskim sudovima ima i zagrebački odvjetnik Vanja Vargec iz odvjetničkog ureda Ljubenko i partneri.

Odvjetnik Vargec navodi da poslodavac može navesti u svojoj odluci o otkazu ugovora o radu da radnik nema pravo prigovora na nju, te da se stoga može obratiti sudu radi poništenja otkaza. Međutim, ako radnik doista i postupi na način kako piše u otkazu, odnosno na način kako mu je poslodavac dao uputu – znači da je definitivno izgubio spor. Naime, tvrdi od-



Dražen Ivanić

DRAGAN GRDIĆ

vjetnik Vanja Vargec, viši sudovi Republike Hrvatske, kao i najviši sud, odnosno Vrhovni sud zauzeli su stav da je pogrešna uputa poslodavca u tom smislu – rizik radnika.

Konkretno, ako radnik doista podnese tužbu kako je upućen u otkazu, a prethodno ne uloži prvo prigovor na otkaz odnosno zahtjev za zaštitu prava radnika, a tek potom u slučaju negativnog rezultata podnese tužbu radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza suda, radnik je definitivno izgubio spor, neovisno o tome što je moguće činjenično "bio u pravu".

Sukladno postojećim odlukama viših sudova, "pogrešna uputa poslodavca – u kojoj se tužitelja upućuje da protiv pobijane odluke može neposredno kod suda tražiti zaštitu svojih prava, ne može opravdati "preskakanje" zakonom propisanog postupka".

Dakle, od hrvatskog radnika se, navodi dalje odvjetnik Vanja Vargec, očekuje dobro poznavanje Zakona o radu neovisno o njegovom obrazovanju, odnosno o tome je li uopće i pismen.

Vanja Vargec smatra da ta činjenica i ne bi bila tako dramatična po radnika, odnosno da to pitanje i nebi bilo vrijedno ozbiljnije rasprave o ovoj temi kada sud ne bi odluku o odbacivanju tužbe kao nedopuštene donio u razumnom roku. Taj bi rok trebao iznositi najviše do 6 mjeseci, kako je navedeno u odredbi članka 434. stavku 4. Zakona o parničnom postupku, kaže Vargec. Međutim, nadležni sudovi u otprilike 80 posto slučajeva u sud-

skoj raspravi provode cjelokupan kazni postupak. Time ostavljaju oštećenom radniku nadu u povratu posao, te mu nakon više godina ničenja odgovore da ga je poslodavac doveo u zabludu, te da je morao tu bludu ranije sam prepoznati i popiti po Zakonu.

Odgovornost sudova

Ovdje bi se, tvrde pravnici, moglo staviti pitanje odgovornosti same države za nastalu štetu radniku budući da je sudac i sam u trenutku zahtjeva manja tužbe u vezi radnog spora, morao vidjeti je li u potpunosti poštena zakonska procedura ali je provodio cjelokupni sudski postupak i na kraju odbacio tužbu što je sukladno odredbi članka 282. stavka 1. Zakona o parničnom postupku bio dužan učiniti prilikom tzv. prethodnog ispitivanja osnovanosti tužbe.

Odvjetnik Dražen Ivanić naglašava da u važećim zakonskim odredbama Zakona o radu i u praksi koju provode hrvatski sudovi ima i dobrih stvari za radnike.

Naime, u radnim sporovima radnici su oslobođeni sudskih taksi, svim slučajevima je nakon pravomoćne presude moguće zatražiti i reviziju na Vrhovnom sudu. Što se tiče svakodnevnih sudske prakse, kaže odvjetnik Ivanić, nadležni sudovi imaju naputak po kojim bi radni sporovi trebali imati prioritet.

U svakodnevnoj praksi, međutim, ti sudski sporovi vode se istom brzinom kao i svi ostali.

“

OD RADNIKA SE OČEKUJE DOBRO POZNAVANJE ZAKONA NEOVISNO O NJEGOVOJ PISMENOSTI