



Republika Hrvatska
Županijski sud u Splitu
Split, Gundulićeva 29a

Poslovni broj: GŽ R-358/2024-3

U I M E R E P U B L I K E H R V A T S K E

P R E S U D A

Županijski sud u Splitu, u vijeću sastavljenom od sudaca ovog suda i to Borisa Mimice, kao predsjednika vijeća, Andree Boras-Ivanišević, kao sutkinje izvjestiteljice i članice vijeća, te Sonje Meštrović, kao članice vijeća, u pravnoj stvari tužitelja Zlatka Marjanovića iz Sesveta, Selčinska Ulica 12, OIB: 77382207504, kojeg zastupa punomoćnica Ana-Marija Leško Blažić, odvjetnica u Zagrebu, protiv tuženika Bio ekspert d.o.o., Zagreb, Pavlenski put 5K, OIB: 05882842387 (ranije: Telespeed d.o.o.), kojeg zastupa punomoćnica Tamara Brborović, odvjetnica u Odvjetničkom društvu Babić, Brborović i Partneri j.t.d. u Zagrebu, radi nedopuštenosti otkaza, odlučujući o žalbi tuženika protiv presude Općinskog radnog suda u Zagrebu pod poslovnim broj: Pr-1466/2022-18 od 17. svibnja 2024., u sjednici vijeća održanoj 13. lipnja 2025.

p r e s u d i o j e

Odbija se kao neosnovana žalba tuženika i potvrđuje presuda Općinskog radnog suda u Zagrebu pod poslovnim broj: Pr-1466/2022-18 od 17. svibnja 2024.

Obrazloženje

1. Prvostupanjskom presudom utvrđuje se nezakonitom i nedopuštenom Odluka tuženika, Telesped d.o.o. d.o.o., Pavlenski put 5k, Zagreb, OIB: 05882842387 o otkazu ugovora o radu (redoviti otkaz – otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) od 16.05.2022. koja glasi:

„I. Radniku ZLATKU MARJANOVIĆU , Zagreb, (Sesvete) Selčinska ulica 12, OIB: 77382207504 (dalje u tekstu: „Radnik“) se otkazuje se Ugovor o radu na određeno vrijeme od dana 24. siječnja 2022. godine (dalje u tekstu: Ugovor o radu) koji Ugovor o radu su dana 24. siječnja 2022. godine sklopili radnik Zlatko Marjanović BIO EKSPERT d.o.o. radi obavljanja poslova na radnom mjestu prodajnog predstavnika za poslovne korisnike.

II. Radniku se priznaje pravo na otkazni rok u trajanju od (7) sedam dana sukladno članku 122. stavak 3. Zakona o radu.

III. Sukladno članku 126. stavak 1. Zakona o radu utvrđuje se da radnik nema pravo na otpremninu.

IV. Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za 2022. godinu u trajanju od 5 (pet) dana.

V. Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik Zlatko Marjanović oslobođen je obveze rada te će 5 (pet) dana godišnjeg odmora radnik iskoristiti tijekom otkaznog roka.

VI. Radnik je obavezan odmah po uručanju ove Odluke o otkazu ugovora o radu vratiti Poslodavcu sva sredstva koja su mu povjerena u radu i u svezi s radom, a koja su u vlasništvu Poslodavca.“

II. Utvrđuje se da radni odnos tužitelju nije prestao protekom otkaznog roka iz toč. II. Odluke o otkazu ugovora o radu (redoviti otkaz – otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) od 16.05.2022. odnosno s danom 25.05.2022.

III. Nalaže se tuženiku nadoknaditi tužitelju parnični trošak od 625,00 eura sa zateznom kamatom tekućom od 17.5.2024. pa do isplate po stopi koja se određuje, za svako polugodište, uvećanjem referentne stope za tri postotna poena, pri čemu se za prvo polugodište primjenjuje referentna stopa koja je na snazi na dan 1. siječnja, a za drugo polugodište referentna stopa koja je na snazi na dan 1. srpnja te godine, sve u roku od 15 dana. „

2. Protiv navedene presude žali se tuženik zbog svih žalbenih razloga predviđenih odredbom članka zbog svih žalbenih razloga predviđenih odredbom članka 353. stavka 1. Zakona o parničnom postupku («Narodne novine«, broj 53/91., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 96/08., 123/08., 57/11., 25/13., 89/14., 70/19., 80/22., 114/22., 155/23., dalje: ZPP), s prijedlogom da se pobijan presuda u tom dijelu preinači shodno navodima žalbe, podredno ukine i predmet vrati sudu prvog stupnja na ponovno suđenje.

2.1. Tužitelj je odgovorio na žalbu tuženika te osporio navode žalbe i predložio žalbu tuženika odbiti u cijelosti kao neosnovanu.

2.2. Žalba je djelomično osnovana.

3. Prema odredbi članka 365. stavak 2. ZPP-a drugostupanjski sud ispituje prvostupanjsku presudu u granicama razloga navedenih u žalbi pazeći po službenoj dužnosti na bitne povrede odredaba parničnog postupka iz članka 354. stavak 2. točka 2., 4., 8., 9., 13. i 14. ZPP-a i na pravilnu primjenu materijalnog prava. Pazeći po službenoj dužnosti na bitne povrede odredaba parničnog postupka iz članka 354. stavak 2. točke 2., 4., 8., 9., 13. i 14. ZPP-a, ovaj sud nije našao da bi prvostupanjski sud počinio bilo koju od navedenih povreda.

3.1. Nije počinjena ni bitna povreda odredaba parničnog postupka iz članka 354. stavak 2. točka 11. ZPP-a, na koju upućuje tuženik jer je izreka pobijane presude jasna i razumljiva te ne proturječi sama sebi ni razlozima presude. Presuda sadrži razloge o odlučnim činjenicama koji nisu nejasni ni nerazumljivi, te nema proturječnosti između razloga presude i sadržaja izvedenih dokaza pa se može ispitati zakonitost i pravilnost presude.

4. Predmet spora je zahtjev tužitelja za utvrđenje nedopuštenom Odluke o otkazu ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika od 16. svibanja 2022. te

posljedično tomu zahtjev za utvrđenje da nije prestao radni odnos tužitelja kod tuženika.

5. U ovom stadiju postupka među strankama nije sporno da su tužitelj i tuženik 24. siječnja 2022. sklopili Ugovor o radu na određeno vrijeme za radno mjesto Prodajni predstavnik za poslovne korisnike na razdoblje od 6 mjeseci sa probnim rokom od 3 mjeseca.

5.1. Isto tako između stranaka nije bilo sporno da je tuženik 16. svibnja 2022. donio Odluku o otkazu ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika koju je tužitelj zaprimio 18.5.2023. te je protiv iste podnio Zahtjev za zaštitu prava preporučenom poštom s povratnicom 26.5.2022. kojeg je tuženik zaprimio 1.6.2022. te na isti nije odgovorio u daljnjem zakonskom roku od 15 dana.

5.2. I na koncu u postupku nije bilo sporno da je tužitelj ustao pravodobno sa zaštitom u ovom postupku sukladno odredba čl. 133. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14, 127/17, 98/19, dalje: ZR).

5.3. Sporno je međutim u postupku valjalo raspraviti i utvrditi je li Odluka o otkazu ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika od 16. svibnja 2022. zakonita i dopuštena obzirom da tuženik nije tužitelja pisanim putem upozorio na obveze iz radnog odnosa niti ga pozvao na iznošenje obrane.

6. Naime, prvostupanjski sud je prihvatio tužbeni zahtjev tužitelja, jer je smatrao osnovom provedenog dokazanog postupka saslušanjem svjedoka Zoe Zrina Ramsay te tužitelja i zz tuženika da u konkretnom slučaju ne postoje okolnosti koji isključuju obvezu tuženika kao poslodavca prije donošenja namjeravanje odluke pisano upozoriti tužitelja na izvršavanje radnih obveza te istom omogućiti iznošenje obrane zbog razloga koje se istom stavljaju na teret pobijanom odlukom.

7. Iz sadržaja pobijane Odluku o otkazu ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika od 16.5.2022. u postupku je utvrđeno kako je tužitelju otkazan ugovor o radu zbog kršenja obveza iz radnog odnosa :

- redovito i s namjerom odbijanje pozivanje potencijalnih poslovnih korisnika (tz. "hladni" pozivi) kako bi stvorio dovoljno prilika kojima bi mogao doći do rezultata,
- nije organizirao sastanke s potencijalnim korisnicima na koje bi vodio tuženika zbog čega da je tuženik dobivao kritike od Telemacha,
- te da tužitelj ni u jednom mjesecu nije ostvario one rezultate koje je tuženik s njim komunicirao, a koje je on dobio od partnera Telemacha.

7.1. Pri tome u obrazloženju pobijane odluke tuženik navodi kako je tužitelju ukazivano na tjednim sastancima te dnevnim provjerama aktivnosti od strane tuženika te od strane rukovoditelja partnerske mreže Telemacha i koordinatora partnerske mreže Telemacha da mora provoditi aktivnosti, što potvrđuje i sam tužitelj u svom iskazu tijekom postupka.

8. U navedenom tuženik drži da nije bio dužan u smislu odredbe članka 119. stavak 1. i 2. ZR-a prethodno pisanim putem upozoravati tužitelja na kršenje radne obveze i s tim u svezi omogućiti mu iznošenje obrane prije donošenja pobijane o otkazu.

9. U konkretnom slučaju radi se o situaciji uređenoj čl. 115. st. 1. podstavak 3. ZR, tj. otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, prema kojoj poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog u slučaju ako radnik krši obveze iz radnog odnosa.

10. Kako bi se moglo provesti zakonito otkazivanje ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika, poslodavac je obvezan provesti propisani postupak iznošenja obrane radnika odnosno tražiti očitovanje radnika bez obzira na izvjesnost postojanja povrede radne obveze.

10.1. Naime, nije dovoljno samo postojanje, odnosno dokazivanje postojanja kršenja obveza iz radnog odnosa od strane radnika, nego je i kogentnim normama propisan postupak koji je potrebno provesti prije otkazivanja, a sukladno članku 119. ZR-a.

10.2. Stoga bi poslodavac morao obzirom na sadržaj citirane odredbe članka

- uputiti prethodno pisano upozorenje radniku zbog neizvršavanja ili kršenja obveza iz radnog odnosa, uz ukazivanje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini,

- omogućiti radniku da nakon toga iznese svoju obranu, osim ako postoje opravdane okolnosti zbog kojih se ne može očekivati od poslodavca da to učini (ovu „opravdanost“ normativno treba tumačiti vrlo restriktivno, a tako se u praksi i čini).

10.3. Dakle, proizlazi kako pri davanju redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika poslodavac ima dvije dodatne obveze propisane člankom 119. ZR-a.

11. Svrha citirane odredbe, prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, ogleda se u obvezi poslodavca da radnika upozori na konkretne obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, čime se otklanjaju, među ostalim, i eventualni nesporazumi o obvezama radnika iz radnog odnosa, a koji bi mogli proizaći iz sažetih odredbi ugovora o radu o tim obvezama.

12. S druge strane dužnost omogućavanja radniku iznošenja vlastite obrane pred poslodavcem predstavlja obvezu poslodavca omogućiti radniku iznošenje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. To zahtjeva od poslodavca da on ili od njega za to ovlaštena osoba prije davanja otkaza zbog skrivljenog ponašanja sasluša radnika o okolnostima važnim za donošenje odluke o takvom otkazu.

13. Dakle, uskrata mogućnosti iznošenja obrane moguća je samo iznimno ukoliko tuženi ima dovoljno dobro opravdanje za propuštanje obveza iz članka 119. ZR-a, u protivnom njegov bi otkaz u cijelosti bio nezakonit.

14. Prema pravnom stajalištu Vrhovnog suda RH, iznesenom u odluci br. Revr-1009/09 od 21. rujna 2010., upozorenje u smislu odredbe iz članka 119. stavka 1. ZR-a nije samo sebi svrha. Svrha je upozorenje na obveze iz radnog odnosa i upućivanje na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

15. U navedenom, prema navodima zz tuženika na usmenim sastancima ukazivanja na potrebu učinkovitijeg rada, pa i od strane, rukovoditelja partnerske mreže tuženika tvrtke Telemach, Tomislava Musića, i to svim zaposlenicima, suprotno pravnom stavu žalitelja, nemaju učinak upozorenja kako ga to ima u vidu odredba članka 119. stavak 1. ZR-a.

16. Isto tako ni navodi tužitelja o upozorenjima direktora na rezultate rada odnosno potrebu češćih kontakata s korisnicima koja su se prema navodima tužitelja odnosili općenito i na sve zaposlenika koji su radili na istim poslovima, ne mogu se smatrati prethodnim upozorenjima na radne obveze u smislu mogućnosti otkaza.

17. Naime, s pravom žalitelj u žalbenim navodima ukazuje kako se obveza poslodavca u smislu odredbe članka 119. stavka 1. ZR-a o upozorenju radniku na obveze iz radnog odnosa ne odnosi samo na pisano oblik odnosno formu. Da bi smo govorili o postupanju poslodavcu sukladno citiranoj odredbi, nužna pretpostavka je izričito upozorenje radniku na konkretne povrede radne obveze pod prijetnjom otkaza. Takvo upozorenje može biti preneseno i usmeno pod prijetnjom otkaza u slučaju ne postupanja sukladno izrečenom upozorenju i koji razlozi kao takvi mogu biti osnova za zakonitu odluku poslodavca o skrivljenom otkazu ugovora o radu od strane radnika.

18. U konkretnom slučaju za ukazati je kako se radi o otkazivanju ugovora o radu na određeno vrijeme s probnim rokom, pa se utoliko ukazuju prihvatljivim navodi tužitelja kako je navedeno upozorenja poslodavca na nužnost češćih kontakata s potencijalnim kupcima shvatio kao upozorenje na ispunjenja zadane norme jer se nalazi na probnom radu. Stoga, po ocjeni ovoga suda navedeno usmeno upozorenje nije bilo u dovoljnoj mjeri očito da bi ukazivalo tužitelju kako se radi o povredama koje bi rezultirale otkazom ugovora o radu u slučaju njihova neotklanjanja. Osim toga tuženik ni ne tvrdi niti dokazuje da bi za ostale razloge u obrazloženju pobijane odluke žalitelj prethodno na bilo koji način bio upozoren .

19. U navedenom se ne može prihvatiti pravni zaključak tuženika kako u konkretnim okolnostima nije bilo opravdano omogućiti tužitelju obranu jer iz provedenih dokaza, osobito kazivanja samog tužitelja, ne proizlazi da je žalitelj bio svjestan da njegovo ponašanje može dovesti do otkaza, a nije iskazao interes za ispravak takvog ponašanja.

20. Naime, u konkretnom slučaju predmetnim ugovorom stranke su ugovorile mogućnost redovitog otkaza ugovora o radu na određeno vrijeme, kojeg je žalitelj sklopio sa tuženikom kao poslodavcem, koji se tada može redovito otkazati prije isteka ugovora u smislu odredbe članka. Inače, ugovor o radu na određeno vrijeme, sukladno odredbi članka 112. stavak 1. točka 5. ZR-a ističe protekom vremena na koji je sklopljen (ili nastupom događaja do kojeg je ugovor sklopljen), što se reflektira i na zahtjev žalitelja za vraćanje na rad, koji je u konkretnom slučaju pravilno postavljen na način da je zatraženo utvrđenje nezakonitosti ranijeg prestanka radnog odnosa temeljem nezakonite odluke o otkazu ugovora o radu.

21. Slijedom naprijed izloženog, kako nisu ostvareni navodi žalbe niti ovaj sud nalazi ostvarenje bitnih povreda postupka na koje pazi po službenoj dužnosti u okviru odredbe članka 365. stavak 2. ZPP-a, žalbu tužitelja je valjalo odbiti kao neosnovanu i pobijanu presudu potvrditi na temelju odredbe članka 368. stavak 2. ZPP-a, radi čega je odlučeno kao u izreci ove presude.

U Splitu, 13. lipnja 2025.

PREDSJEDNIK VIJEĆA

Boris Mimica

Broj zapisa: **9-30879-50c2c**

Kontrolni broj: **0360d-68b79-c3372**

Ovaj dokument je u digitalnom obliku elektronički potpisan sljedećim certifikatom:
CN=Boris Mimica, O=ŽUPANIJSKI SUD U SPLITU, C=HR

Vjerodostojnost dokumenta možete provjeriti na sljedećoj web adresi:

<https://usluge.pravosudje.hr/provjera-vjerodostojnosti-dokumenta/>



unosom gore navedenog broja zapisa i kontrolnog broja dokumenta.

Provjeru možete napraviti i skeniranjem QR koda. Sustav će u oba slučaja prikazati izvornik ovog dokumenta.

Ukoliko je ovaj dokument identičan prikazanom izvorniku u digitalnom obliku, **Županijski sud u Splitu** potvrđuje vjerodostojnost dokumenta.