



REPUBLIKA HRVATSKA  
VRHOVNI SUD REPUBLIKE HRVATSKE  
Z A G R E B

Broj: Rev-16/2021-2

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

Vrhovni sud Republike Hrvatske, u vijeću sastavljenom od sudaca toga suda Đura Sesse predsjednika vijeća, Goranke Barać - Ručević članice vijeća i sutkinje izvjestiteljice, mr. sc. Dražena Jakovine člana vijeća, Ljiljane Hrastinski Jurčec članice vijeća i Mirjane Magud članice vijeća, u pravnoj stvari tužitelja H. Z. iz Z., OIB: ..., zastupanog po punomoćnici V. J., odvjetnici u Z. protiv tuženika Hrvatske radiotelevizije, Z., OIB: ..., zastupane po punomoćniku M. P., odvjetniku iz Odvjetničkog društva G., G., P. i p. d.o.o., Z., radi utvrđenja nedopuštenosti odluke o otkazu, odlučujući o tuženikovoju reviziji izjavljenoj protiv presude Županijskog suda u Rijeci poslovni broj GŽ R-604/2019-2 od 25. svibnja 2020., kojom je potvrđena presuda Općinskog radnog suda u Zagrebu, poslovni broj Pr-5387/2018-23 od 29. listopada 2019., na sjednici vijeća održanoj 10. travnja 2024.,

presudio je:

I. Prihvaća se tuženikova revizija te se preinačuje presuda Županijskog suda u Rijeci poslovni broj GŽ R-604/2019-2 od 25. svibnja 2020., kojom je potvrđena presuda Općinskog radnog suda u Zagrebu, poslovni broj Pr-5387/2018-23 od 29. listopada 2019. i sudi:

Prihvaća se tuženikova žalba te se preinačuje presuda Općinskog radnog suda u Zagrebu, poslovni broj Pr-5387/2018-23 od 29. listopada 2019. i sudi:

I. Odbija se tužbeni zahtjev koji glasi:

"I/ Utvrđuje se da nije dopuštena Odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 25. rujna 2018. kojom je tuženik tužitelju otkazao Ugovor o radu sklopljen 27. listopada 2010.

II/ Nalaže se tuženiku da tužitelja vrati na radno mjesto urednika - koordinатора u roku od osam dana.

III/ Nalaže se tuženiku nadoknaditi tužitelju troškove parničnog postupka u iznosu od 2.500,00 kn, zajedno sa pripadajućom zateznom kamatom obračunatom od 29. listopada 2019. do isplate, u roku od osam dana."

II. Nalaže se tužitelju nadoknaditi tuženiku troškove parničnog postupka u iznosu od 331.81 € u roku od 15 dana.

### Obrazloženje

1. Pobijanom presudom Županijskog suda u Rijeci poslovni broj GŽ R-604/2019-2 od 25. svibnja 2020., potvrđena je presuda Općinskog radnog suda u Zagrebu, poslovni broj Pr-5387/2018-23 od 29. listopada 2019., a kojom je suđeno:

I/ Utvrđuje se da nije dopuštena Odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 25. rujna 2018. kojom je tuženik tužitelju otkazao Ugovor o radu sklopljen 27. listopada 2010.

II/ Nalože se tuženiku da tužitelja vrati na radno mjesto urednika - koordinatora u roku od osam dana.

III /Nalaže se tuženiku nadoknaditi tužitelju troškove parničnog postupka u iznosu od 2.500,00 kn, zajedno sa pripadajućom zateznom kamatom obračunatom od 29. listopada 2019. do isplate, u roku od osam dana."

2. Protiv drugostupanjske presude reviziju je podnio tuženik pobijajući je zbog bitne povrede odredaba parničnog postupka i zbog pogrešne primjene materijalnog prava, s prijedlogom da se pobijana drugostupanjska presuda preinači u skladu s revizijskim navodima ili da se ukinu obje nižestupanjske presude i predmet vrati na ponovno suđenje.

3. U odgovoru na reviziju tužitelj pobija sve revizijske navode te predlaže odbiti reviziju tuženika, uz naknadu troškova odgovora na reviziju tužitelju.

4. Revizija je osnovana.

5. U konkretnom sporu dopuštena je revizija iz čl. 382.a st. 1. al. 1. Zakona o parničnom postupku ("Narodne novine", broj 53/91, 91/92, 112/99, 117/03, 88/05, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11 - proć. tekst, 25/13, 28/13, 89/14 i 70/19 - dalje: ZPP) s obzirom da je predmet spora prestanak radnog odnosa.

6. U povodu revizije iz čl. 382.a st. 1. ZPP revizijski sud ispituje pobijanu presudu samo u onom dijelu u kojem se ona pobija revizijom i samo u granicama razloga određeno navedenih u reviziji (čl. 391. st. 2. ZPP).

7. Predmet spora je zahtjev tužitelja na utvrđenje nedopuštenosti odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu i vraćanje na posao kod tuženika.

8. Tuženik u reviziji prvenstveno ističe revizijski razlog bitne povrede odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. toć. 11. ZPP, učinjene u postupku pred prvostupanjskim sudom, a koje nisu otklonjene drugostupanjskom presudom te potom i u smislu da je drugostupanjski sud propustio valjano obrazložiti otklanjanje istaknutih žalbenih razloga. Prije svega tuženik smatra nejasnim zaključak

prvostupanjskog suda o postojanju/nepostojanju agresije u ponašanju tužitelja te potom smatra nejasnim i diskriminatornim zaključak prvostupanjskog suda da tuženik kao javni servis treba imati veću razinu tolerancije u radnopravnim odnosima nego u odnosu na poslodavce koji djeluju na tržištu. Nadalje, smatra nejasnom odnosno nedostatnom ocjenu dokaza provedenu od strane prvostupanjskog suda, kao i ocjenu svih dokaza u cjelini.

9. Prvenstveno se ističe da prema odredbi čl. 8. ZPP koje će činjenice uzeti kao dokazane odlučuje sud prema svom uvjerenju na temelju savjesne i brižljive ocjene svakog dokaza zasebno i svih dokaza zajedno, a i na temelju rezultata cjelokupnog postupka. Prvostupanjski sud je upravo tako postupio te obrazložio na temelju kojih rezultata dokazivanja (a posebice iskaza svjedoka saslušanih pred sudom), a imajući na umu i rezultate cjelokupnog postupka, je zasnovao svoja utvrđenja odlučna za odluku u ovom sporu pa tako i da nije bilo nasilničkog ponašanja tužitelja prema neposredno nadređenoj urednici, niti prema drugim radnim kolegicama, već da je dokazan incident koji se sveo na izgovaranje niza psovki i lupanje vratima koje nisu bile upućene niti jednoj od njih na osobnoj razini.

10. Iz navedenih razloga presuda suda prvog stupnja nema nedostataka zbog kojih ju ne bi bilo moguće ispitati, presuda sadrži jasne, uvjerljive, logične razloge o odlučnim činjenicama koje je sud našao utvrđenim i kojim dokazima je stvorio određeni zaključak relevantan za odluku o predmetu spora, a što tuženik navodima revizije nije doveo u sumnju. Pritom, sud ni na koji način ne provodi „negativnu diskriminaciju“ (diskriminacija po svojoj prirodi nikada i ne može biti pozitivna) tuženika po bilo kojoj zabranjenoj diskriminatornoj osnovi. Ovaj sud nije našao nijednu činjenicu ili okolnost koja bi upućivala da je u postupku koji je prethodio revizijskom tuženik diskriminiran u zaštiti nekog svog prava u odnosu na radni status tužitelja kod tuženika, već su navodi navedeni u obrazloženju prvostupanjske presude usmjereni na odlučne okolnosti za ocjenu je li u konkretnom slučaju tuženik dokazao opravdanost razloga za dani otkaz tužitelju.

11. Nadalje, suprotno razlozima revizije, drugostupanjska presuda sadrži razloge o svim činjenicama odlučnim za ovaj spor, a koji razlozi su jasni i međusobno ne proturječe, baš kao što o odlučnim razlozima nema proturječnosti između onoga što se u razlozima presude navodi o sadržaju isprava i iskaza danih pred sudom i samih tih isprava odnosno iskaza. Drugostupanjski sud je u obrazloženju svoje presude, prihvaćajući činjenična utvrđenja i iznijeto pravno shvaćanje prvostupanjskog suda, odgovorio na žalbene navode relevantne za odluku u sporu, pa nije ostvarena niti bitna povreda odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 1. ZPP u svezi s odredbom čl. 375. st. 1. ZPP na koju revident opisno ukazuje, kao i na bitnu povredu iz čl. 354. st. 2. toč. 11. ZPP. Naime, drugostupanjski sud je obrazložio svoj zaključak da tuženik tijekom postupka nije dokazao dopuštenost sporne odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu u situaciji kada tuženik nije uspio dokazati da bi radnik počinio sve povrede radne obveze koje su mu stavljene na teret, dok činjenica da se radnik, doista neprimjerenim rječnikom za radno okruženje obratio nadređenoj osobi, samo za sebe, ne opravdava najstrožu mjeru – prestanak radnog odnosa izvanrednim otkazom ugovora o radu.

12. Preostali revizijski navodi, a kojima prigovora pravilnosti ocjene izvedenih dokaza te ujedno vrši i njihova procjena, sadrže prigovore činjenične naravi i kao takvi su nedopušteni u revizijskoj fazi postupka (čl. 386. st. 1. ZPP). Naime, sud ne čini bitnu povredu odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 1. u svezi s odredbom čl. 8. ZPP ako ocjenjuje provedene dokaze drukčije nego što to smatra revident da bi trebalo i ako izvodi drukčije činjenične zaključke nego to čini revident.

13. Odredbom čl. 356. ZPP propisano je da pogrešna primjena materijalnog prava postoji kad sud nije primijenio odredbu materijalnog prava koju je trebao primijeniti ili kad takvu odredbu nije pravilno primijenio.

14. Navodima u reviziji tuženik ukazuje na to da je drugostupanjski sud pogrešno primijenio materijalno pravo iz odredbe čl. 116. st. 1. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/14 i 127/17, dalje: ZR). Njome je propisano da poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

15. Utvrđenja iz postupaka koji je prethodio revizijskom su:

- tužitelj je bio u radnom odnosu kod tuženika od 2001., dok je prema Ugovoru o radu na neodređeno vrijeme od 27. listopada 2010. (dalje Ugovor o radu) radio na poslovima urednika - koordinatora, time da je kroz kraća razdoblja obavljao i poslove voditelja Deska planiranja i prikupljanja te voditelja redakcije Unutarnja politika i društvo, a od 23. ožujka 2018. postavljen je na radno mjesto izvršnog urednika H.,

- tužitelj je e-mail porukom od 12. rujna 2018. zatražio od nadređene osobe K. P. Č. - urednice I.-a, da ga razriješi dužnosti izvršnog urednika H., koji zahtjev je detaljnije obrazložio u e-mail poruci od 13. rujna 2018., povodom čega je tužitelj pozvan na dva razgovora kod nadređene osobe 13. rujna 2018., od kojih je drugi susret rezultirao ponašanjem tužitelja radi kojeg je K. Č. P. podnijela prijavu nadležnim osobama poslodavca,

- nakon pribavljenih pismenih očitovanja od 14. rujna 2018. o predmetnom događaju od suradnica N. V., A. P., I. C. i A. K. te pisane obrane tužitelja, tuženik je 25. rujna 2018. donio Odluku o izvanrednom otkazu Ugovora o radu (dalje Odluka o otkazu), pri čemu je neprimjereno ponašanje i komunikaciju tužitelja sa njemu nadređenom osobom K. P. Č. koja se dogodila 13. rujna 2018., tuženik kao poslodavac okvalificirano kao osobito tešku povredu radne obveze iz čl. 93. st. 2. toč. 12. Pravilnika o radu tužitelja iz siječnja 2015. (dalje Pravilnik o radu) te povredu obveza iz čl. 2.1., čl. 2.2., čl. 2.4. i čl. 2.7. Općih pravila o radu i ponašanju iz svibnja 2013. (dalje Pravila ponašanja), radi čega je uručio tužitelju izvanredni otkaz (čl. 116. st. 1. ZR),

- u obrazloženju Odluke o otkazu u bitnom se navodi sadržaj prijave protiv tužitelja i očitovanja sudionika događaja, a razlog za izvanredni otkaz svodi se na to

da je tužitelj kao radnik počinio osobito teške povrede radne obveze na način što je verbalno uputio nadređenoj osobi i kolegicama niz uvreda, nepristojno se ponašao, verbalno uputio nadređenoj osobi niz krajnje neprimjerenih, neprofesionalnih izjava izvan granica pristojne komunikacije, imao nasilnički ispad prema radnim kolegicama, histerično se ophodio i vikao na neposredno nadređenu osobu te se krajnje nedolično ponašao,

- sporne zgode doista jest došlo do narušene komunikacije i svađe između tužitelja i njemu nadređene osobe, koja je prešla granice profesionalnog i uljuđenog ponašanja, a koje je uključivalo tužiteljeve psovke i jedno lupanje vratima u zid,

- urednica I.-a podnijela je prijavu protiv tužitelja istog dana ali tek u večernjim satima, više od šest sati nakon incidenta,

- tužitelj se sporne zgode uopće nije obraćao četiri od pet osoba koje se navode u Odluci o otkazu kao verbalno napadnute osobe (V., C., P. i K.) te da tri osobe (C., P. i K.) od navedenih pet osoba koje se spominju u Odluci otkazu uopće ne smatraju da bi im tužitelj upućivao uvrede ili da bi imao nasilnički ispad prema njima. Nadalje, tri osobe (C., P. i K.) od četiri koje su se nalazile izvan sobe urednice I.-a nisu čule nikakve udarce, osim zvuka jednokratnog lupanja vratima o zid,

- provedenim dokazima nije utvrđeno da bi neka od sudionica događaja primila tužitelja za ruku kako bi ga smirila, niti da bi došlo do nasilničkog ponašanja tužitelja ili prijetnji, da bi tužitelj lupao šakama u stol odnosno da je ponašanje tužitelja "prestrašilo pet radnica i kod tuženika uzrokovao zastrašujuće, neprijateljsko i uvredljivo okruženje", već se radilo o jednokratnom, izoliranom incidentu u trajanju od nekoliko minuta, a ne o sustavnom ponižavanju i zlostavljanju,

- da je tužitelj nakon odlaska iz ureda K. P. Č. odradio posao do kraja radnog vremena te da je i drugdje kod tuženika proces rada nastavljen bez poremećaja,

- kod tuženika nisu neuobičajene „redakcijske svađe“, vikanje i iskazivanje frustracija, uzrokovane prirodom posla u redakcijama, visokim stupnjem stresa i zahtjeva hitnosti kojima su djelatnici izloženi u realizaciji svojih programa,

- Glavni ravnatelj HRT-a je 22. svibnja 2013. donio Opća pravila o radu i ponašanju kojim određuje temeljna pravila ponašanja kao dio organizacijske kulture HRT-a radi stvaranja i razvoja jedinstvene kulture ponašanja i komunikacije zaposlenika/ca u odnosu prema radu, suradnicima i radnom okruženju, kao i u odnosu prema ukupnoj javnosti jer je HRT javni servis u službi svih građana Republike Hrvatske, a kojima je, u točki 1.6 određeno da svi zaposlenici HRT-a u svojem svakodnevnom radu vode računa o ukupnoj kvaliteti obavljanja poslova i komunikaciji tako da se ne dovedu u pitanje vrijednosti koje HRT promiče te poštuju najviše poslovne standarde i temeljna etička načela koja se poglavito zasnivaju na sljedećim vrijednostima: poštivanju ljudskih prava, stručnosti i objektivnosti, savjesnosti, poštenju u radu i odanosti vrijednostima koje HRT promiče, čuvanju ugleda i integriteta HRT-a, zakonitosti rada i poslovanja, sprječavanju sukoba interesa i korupcije, čuvanju imovine i sredstava HRT-a pozornošću dobrog

gospodara, povjerljivosti i zaštiti podataka u skladu sa zakonskim propisima i općim aktima, odabiru, zapošljavanju, a u točki 2.3 - profesionalizam bez etičnosti i o lojalnosti zaposlenika u HRT-u nije primjeren. Profesionalna etika dio je profesije, a etično ponašanje unapređuje odnose i ugled HRT-a u javnosti te stvara osjećaj povjerenja i pripadnosti HRT-u; te odredba čl. 2.9. - rukovoditelji trebaju održavati korektne i profesionalne odnose i komunikaciju sa zaposlenicima HRT-a i vanjskim suradnicima pri čemu moraju poštovati njihovo ljudsko i osobno dostojanstvo i ne smiju zloupotrebjavati svoj položaj. Nadalje, u čl. 13.3. propisano je da se o povredama iz prethodnog stavka odlučuje u skladu s Pravilnikom o radu i na temelju ovlasti Glavnog ravnatelja HRT-a, a prema čl. 13.4. da u slučaju opravdane sumnje o teškoj povredi Općih pravila, rukovoditelj iz stavka 13.2. obavezan je dostaviti prijavu glavnom ravnatelju, odnosno ovlaštenoj osobi odmah, odnosno u što kraćem roku računajući od dana učinjene povrede, radi provođenja postupka za povredu radne obveze u skladu s Pravilnikom o radu,

- Pravilnikom o radu od 04. veljače 2015. u čl. 93. određeno je da poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. U st. 2. istog članka su pojedinačno navedene osobito teške povrede radne obveze, pod točkom 12 i "druge osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa zbog kojih, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć, kao i sve osobito teške povrede radnog odnosa utvrđene Etičkim kodeksom i Općim pravilima o radu i ponašanju",

- Odluka o otkazu donesena u zakonskom roku od 15 dana računajući od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji (čl. 116. st. 2. ZR),

- poštovane su sve procesne pretpostavke i rokovi iz čl. 133. ZR za pravovremeno traženje zaštite prava iz radnog odnosa pred poslodavcem te nastavno sudske zaštite,

- tuženik je proveo zakonom predviđeni postupak prije otkazivanja odnosno ispoštovao obvezu omogućavanja iznošenja obrane radniku prema čl. 119. st. 2. ZR te obvezu savjetovanja sa radničkim vijećem prije donošenja Odluke o otkazu prema čl.150. st. 1. i 3. ZR,

- povodom izvansudskog zahtjeva tužitelja u smislu čl. 150. st. 9. ZR, s obzirom na činjenicu da se radničko vijeće protivilo Odluci o otkazu, tuženik je vratio tužitelja na rad na radno mjesto urednik-koordinator do okončanja predmetnog radnog spora, uz privremeno udaljenje tužitelja s posla te isplatu naknade ½ prosječne mjesečne plaće.

16. Prvostupanjski sud, na temelju navedenih činjeničnih utvrđenja, zaključuje da je došlo do narušene komunikacije između tužitelja i njemu nadređene osobe, ali da je riječ o opsegu koji ne može biti razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. Iako je

utvrdio da se radi o nepristojnom ponašanju tužitelja na spornom sastanku koje je uključivalo psovke i jedno lupanje vratima u zid, što niti tužitelj ne spori, takva svađa između tužitelja i urednice I.-a ipak ne predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu niti za gubitak povjerenja poslodavca prema tužitelju, zbog kojeg nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć. Sud smatra da je urednica kao hijerarhijski nadređena osoba trebala biti otvorenija prema navodima i kritikama radnika, pri čemu izrečene psovke tužitelja bile izraz frustracije radnim odnosima i slobodom izbora tema emisija te nisu bile upućene K. P. Č. kao osobi. Nadalje, analizirajući sadržaj odredbi članka 2.1., članka 2.2., članka 2.4. i članka 2.7. Pravila ponašanja čija povreda se nameće tužitelju u Odluci u otkazu, sud prvog stupnja ističe da su Pravila ponašanja donesena afirmativno u smislu kakvo se ponašanje potiče, a kakvo nije dopušteno, ali da se iz toga ne može zaključiti da bi svako ponašanje protivno Pravilima ponašanja bila osobito teška povreda radnih obveza jer da je suprotno propisano u članku 13.2., članku 13.3. i članku 13.4. istih Pravila ponašanja. Iz navedenih razloga prihvaća tužbeni zahtjev u cijelosti.

17.1. Drugostupanjski sud, odbijajući žalbu tuženika, prihvaća izneseno činjenično stanje utvrđeno prvostupanjskom presudom kao i primjenu materijalnog prava na tako utvrđeno činjenično stanje te pravne zaključke suda prvog stupnja u pogledu osnovanosti tužbenog zahtjeva. Pritom naglašava da nije utvrđeno da bi tužitelj u dugogodišnjem radnom odnosu kod tuženika imao zabilježen neki takav neprimjereni incident, zatim okolnost da se sukobio s osobom s kojom se poznaje i surađuje oko dvadeset godina radi čega se urednica K. P. Č., iako u početku vidno potresena i uzrujana, promišljala da li uopće prijaviti nadređenim osobama predmetni događaj, da je tužitelj nakon odlaska iz njezina ureda odradio posao do kraja radnog vremena te da je i drugdje kod tuženika proces rada nastavljen bez poremećaja.

17.2. Drugostupanjski je sud mišljenja kako način na koji se tužitelj predmetne prilike ophodio prema nadređenoj osobi ženskog spola uvelike nadilazi granice pristojnog i profesionalnog ponašanja te da je korištenje psovki potpuno neprimjereni razini složenosti i odgovornosti poslovnih pozicija tužitelja i urednice I.-a na HRT-u. Međutim, utvrđenja provedenog postupka (posebice iskaz svjedokinje M. S.) ukazuju na činjenicu da kod tuženika nisu neuobičajene „redakcijske svađe“, vikanje i iskazivanje frustracija, a sve zbog prirode posla u redakcijama, visokog stupnja stresa i zahtjeva hitnoće kojima su djelatnici izloženi u realizaciji svojih programa. Očito je i to razlog što je tuženik donio Opća pravila o radu i ponašanju, kako bi između ostalog u takovim situacijama, predvidio i propisao standarde ponašanja, koji su u konkretnom slučaju povrijeđeni ali, kao i prema stajalištu prvostupanjskog suda, ne u tolikoj mjeri da je bilo opravdano tužitelju dati izvanredni otkaz.

18. Imajući u vidu navedena činjenična utvrđenja nižestupanjskih sudova, po ocjeni ovog suda, nije pravilan zaključak nižestupanjskih sudova da nisu ispunjene pretpostavke za izvanredno otkazivanje ugovora o radu tužitelju propisane odredbom čl. 116. st. 1. ZR. Ova vrsta otkaza je predviđena kao instrument raskida ugovora o radu kod kojeg se radi o otkazivanju zbog naročito važnih razloga i za slučaj nastupa takvih okolnosti zbog kojih nije razumno očekivati od ugovornih stranaka da nastave izvršavati međusobna prava i obveze iz sklopljenog ugovora o radu.

19. Kod donošenja odluke jesu li ispunjene pretpostavke za takav otkaz ugovora o radu svaki pojedinačni postupak radnika valja ocjenjivati u sklopu cjelokupnog činjeničnog konteksta na kojem poslodavac temelji razloge za otkaz, a imajući na umu posljedice takvog postupka na radni proces kod poslodavca i na samog radnika te na mogućnost nastavka radnog odnosa (u tom smislu ovaj sud u presudi Revr-377/2011 od 9. studenoga 2011. i dr.). Tako je ovaj sud u nizu svojih odluka ocjenjivao je li poslodavac dokazao postojanje opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu u okolnostima pojedinog slučaja u kojima je, kao i u ovom slučaju, bilo neprieporno da se radnik nadređenoj osobi obratio neprimjerenim rječnikom te mu uputio psovke, a na koje odluke između ostalih ukazuju i revident i tužitelj u odgovoru na reviziju (primjerice u odlukama Revr-1270/2010 od 3. ožujka 2011., Revr-375/2009 od 3. lipnja 2009., Revr-180/2009 od 15. travnja 2009., Revr-331/2018 od 15. siječnja 2019. odnosno Revr-554/2013 od 15. listopada 2014. Revr-682/2014 od 3. veljače 2016. i Rev-447/2020-2 od 19. siječnja 2021.).

20.1. Međutim, prema shvaćanju revizijskog suda, grubi, prostački verbalni napadi radnika na poslodavca, vrijeđanje, kao i napad na čast i ugled poslodavca, predstavljaju osobito tešku povredu radne obveze i važan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

20.2. Tako je u presudi Rev 273/2021-3 od 7. srpnja 2021. ovaj sud izrazio svoje shvaćanje:

„Prema ocjeni ovog suda, opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu predstavlja već i sama činjenica upućivanja psovki direktoru na način kako je to utvrđeno tijekom postupka, jer se već i takvo ponašanje radnika može okarakterizirati osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa odnosno drugom osobito važnom činjenicom zbog kojih, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. ...možebitni problemi između radnika i direktora moraju se rješavati u granicama pristojnog ponašanja. Stoga bi u slučaju nedoličnog ponašanja radnika prema poslodavcu odnosno direktoru kao nadređenoj osobi, poslodavac imao opravdani razlog za otkaz, pri čemu i eventualni problemi koji su prethodili konkretnom verbalnom sukobu ne opravdavaju takvo postupanje i ne predstavljaju dopustiv put zaštite prava iz radnog odnosa.“

20.3. Nadalje, odlučujući u povodu revizije po dopuštenju, u cilju jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovo primjeni, ovaj je sud odgovarajući na revizijsko pitanje predstavlja li psovka upućena od strane radnika direktoru poslodavca osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa odnosno smatra li se drugom osobito važnom činjenicom zbog kojih, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć, reafirmirajući ranije citirani stav, jasno izrazio pravno shvaćanje u svojoj odluci Rev-697/2023 od 19. listopada 2023.:

"Prema ocjeni ovog suda, izraženoj već u odluci broj Rev 273/2021-2 od 7. srpnja 2021., opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu predstavlja već i sama činjenica upućivanja psovki direktoru na način kako je to utvrđeno tijekom



postupka, jer se već i takvo ponašanje radnika može okarakterizirati osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa odnosno drugom osobito važnom činjenicom zbog kojih, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Ovo stoga jer se možebitni problemi između radnika i direktora moraju rješavati u granicama pristojnog ponašanja. Stoga bi u slučaju nedoličnog ponašanja radnika prema poslodavcu odnosno direktoru kao nadređenoj osobi, poslodavac imao opravdani razlog za otkaz, pri čemu i eventualni problemi koji su prethodili konkretnom verbalnom sukobu ne opravdavaju takvo tužiteljičino postupanje i ne predstavljaju dopustiv put zaštite prava iz radnog odnosa."

21. U utvrđenim okolnostima konkretnog slučaja, a imajući na umu izraženo pravno shvaćanje u odlukama Rev-273/2021 od 7. srpnja 2021. te Rev-697/2023 od 19. listopada 2023., ovaj sud prihvaća ocjenu drugostupanjskog suda da način na koji se tužitelj predmetne prilike ophodio prema nadređenoj osobi uvelike nadilazi granice pristojnog i profesionalnog ponašanja te da je korištenje psovski potpuno neprimjereno razini složenosti i odgovornosti poslovnih pozicija tužitelja i urednice I.-a na HRT-u. Međutim ovaj sud zaključuje, da je utvrđenim činom vulgarne verbalne agresije tužitelj počinio takvu povredu obveza iz radnog odnosa čija težina opravdava najstrožu mjeru – izvanredni otkaz ugovora o radu. To stoga što je psovanje tužitelja kritične zgrade, koje on i ne poriče, potpuno neprimjereno i neprihvatljivo ponašanje u radnom okruženju, a koje u svakom slučaju predstavlja nedopušteni način komunikacije među suradnicima i u tom smislu postupanje suprotno postupanju proklamiranom internim aktom poslodavca. Pri tom osobni razlozi i možebitni suprotstavljeni stavovi koji su prethodili konkretnom verbalnom sukobu ne mogu opravdati postupanje tužitelja niti predstavljaju dopustiv put zaštite prava iz radnog odnosa. Stoga, po ocjeni ovog suda, a imajući na umu sve utvrđene okolnosti konkretnog slučaja, nije razumno očekivati od ugovornih stranaka da nastave izvršavati međusobna prava i obveze iz sklopljenog ugovora o radu, a kako to i ističe tuženik u reviziji.

22. Imajući sve navedeno na umu, pravilnom je primjenom materijalnog prava iz čl. 116. st. 1. ZR, valjalo odbiti tužbeni zahtjev na utvrđenje nedopuštenosti odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu tužitelju, kao i zahtjev za vraćanje na posao pa je na temelju odredbe čl. 395. st. 3. ZPP, odlučeno kao u izreci ove presude pod točkom I.

23. Budući da je preinačenjem odluke o glavnoj stvari promijenjen uspjeh stranaka u sporu, o troškovima postupka odlučeno je na osnovi odredbe čl. 166. st. 2. ZPP. Tuženiku su priznati troškovi zastupanja po punomoćniku – odvjetniku u prvostupanjskom postupku na temelju odredbe čl. 154. st. 1. i čl. 155. st. 1. ZPP u visini zatražene jednokratne naknade određene odredbom Tbr. 7./2. Tarife o nagradama i naknadi troškova za rad odvjetnika ("Narodne novine", broj 142/12, 103/14, 118/14, 107/15, 37/22, 126/22) u iznosu od 331.81 €. Budući da druge troškove postupka tuženik nije određeno zahtijevao, o njima ovaj sud nije odlučivao.

Zagreb, 10. travnja 2024.

Predsjednik vijeća:  
Đuro Sessa, v.r.