

Prestanak radnog odnosa

Smjerog, Suzana

Undergraduate thesis / Završni rad

2015

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Karlovac University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:224718>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-06**



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
Karlovac University of Applied Sciences

Repository / Repozitorij:

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
STRUČNI STUDIJ SIGURNOSTI I ZAŠTITE

Suzana Smjerog

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2015.

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
STRUČNI STUDIJ SIGURNOSTI I ZAŠTITE

Smjer: Zaštita na radu

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

ZAVRŠNI RAD

Mentor:

dr.sc. Dražen Škrtić

Student:

Suzana Smjerog

Karlovac, 2015.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

SAŽETAK

Predmet ovog završnog rada je navesti i razmotriti razloge prestanka radnog odnosa te obrazložiti neke od tih razloga kao i definirati koje su obaveze poslodavca i radnika tijekom raskida radnog odnosa. Radni odnos je definiran na različite načine ali svaka definicija ima istu namjenu, a to je da se radni odnos uspostavlja dobrovoljno, da je riječ o ugovornom odnosu, da su subjekti radnog odnosa – radnik i poslodavac, da sadržaj tog odnosa ispunjavaju njihova prava, obveze i odgovornosti, te da su prava, obveze i odgovornosti utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim općim aktom. Kako je definirano sklapanje radnog odnosa tako je definirano i raskidanje radnog odnosa. Pošto Zakon propisuje više razloga i načina prestanka ugovora o radu odnosno raskidanja radnog odnosa, tako je svaki razlog posebno razjašnjen i obrazložen te svaki razlog posebno utvrđuje prava i obaveze radnika i poslodavca prilikom takvog načina prestanka radnog odnosa.

Ključne riječi: radni odnos, poslodavac, radnik, prestanak radnog odnosa.

SUMMARY

The subject of this final work is to specify and discuss the reasons for termination of employment, and to clarify some of these reasons as well as to define what the obligations of employers and workers during the termination of employment. The employment relationship is defined in different ways but each definition has the same purpose, and that is that the employment relationship is established voluntarily, it is a contractual relationship, that are the subjects of employment - the worker and the employer, that the content of this relationship fulfill their rights, obligations and responsibilities, and that the rights, obligations and responsibilities as defined by law, collective agreement, contract or other regulations. As defined by the employees work so defined and redundancy. Since the law provides a number of reasons and ways of termination of employment or termination of employment, so is every reason in particular clarified and explained, and every reason in particular determines the rights and obligations of workers and employers in this way of the termination of employment.

Keywords: employment, employer, employee, termination of employment.

SADRŽAJ

1.	UVOD	1
2.	PRESTANAK RADNOG ODNOSA	3
2.1	Sklapanje i prestanak ugovora o radu za članove uprave	3
2.1.1	Sklapanje ugovora s članovima uprave	3
2.1.2	Prestanak radnog odnosa članovima uprave	5
2.2	Prestanak ugovora o radu smrću radnika	9
2.3	Prestanak ugovora smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima	9
2.4	Prestanak ugovora istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme	11
2.5	Prestanak ugovora kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore	13
2.6	Prestanak ugovora sporazumom radnika i poslodavca	14
2.7	Prestanak ugovora dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad	17
2.8	Prestanak ugovora odlukom nadležnog suda	19
3.	OTKAZ UGOVORA O RADU	22
3.1	Redovni otkaz.....	22
3.1.1	Poslovno uvjetovani otkaz	23
3.1.2	Osobno uvjetovani otkaz	26
3.1.3	Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika	26
3.1.4	Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu	27
3.2	Izvanredni otkaz	29
3.3	Otkazivanje ugovora o radu izvan roka	32
3.4	Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.....	33
3.5	Zabrana otkaza	34
3.6	Neopravdani razlozi za otkaz	35
3.7	Program zbrinjavanja kolektivnog viška radnika.....	38
3.8	Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika	40
3.9	Otkazni rok.....	41
3.9.1	Najmanje trajanje otkaznog roka.....	42

3.9.2 Otpremnina.....	43
3.10 Godišnji odmor u slučaju otkaza ugovora o radu.....	44
4. ZAKLJUČAK.....	46
LITERATURA	48

1. UVOD

Radno pravo je posebna grana prava u kojoj se izučavaju radni odnosi, kao posebna skupina društvenih odnosa. Svoje podrijetlo radno pravo vuče iz građanskoga prava, a u samostalnu pravnu disciplinu razvilo se u razdoblju kada država svojim mjerama zaštitnog karaktera intervenirala u područje radnih odnosa, čime se u radno pravo uvode norme imperativnog i neugovornog karaktera.¹

U teoriji postoji niz definicija pojma radnog odnosa² koje su se mijenjale sukladno odnosima rada koji su označavani radnim odnosima. Osim toga i poimanje radnog odnosa neposredno je ovisilo i od vladajuće društvene i znanstvene spoznaje koja je bila dominantna u konkretnom povijesnom razdoblju. Prema pozitivnom pravu radni odnos je dobrovoljan ugovorni odnos radnika i poslodavca, s pravima, obvezama i odgovornostima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim aktom. Iz ovakve definicije, razvidno je: da se radni odnos dobrovoljno uspostavlja, da je riječ o ugovornom odnosu, da su subjekti radnog odnosa – radnik i poslodavac, da sadržaj tog odnosa ispunjavaju njihova prava, obveze i odgovornosti, te da su prava, obveze i odgovornosti utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim općim aktom. Iz navedene definicije, možemo uočiti da se radni odnos uređuje ugovorom i drugim općim aktima, a da se Zakonom o radu propisuju minimalna prava i obveze ugovornih strana. U tom kontekstu pojavljuje se Zakon o radu kao zakon opće važnosti, što znači da se radni odnosi u osnovi uređuju ugovorom o radu i drugim općim aktima i odredbe tog zakona primjenjuju se supsidijarno i odnose se na sve subjekte radnog prava. Drukčije uređivanje radnih odnosa dopušteno je samo ako postoji poseban zakon.³

Radni odnosi su srce društvenih i drugih odnosa ljudi na radu i u vezi s radom. Radni odnos je osobno pravni odnos: od zasnivanja do prestanka, ali ga prate objektivizirano utvrđeni uvjeti

¹Herman, V., Čupurdija M., Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Pravni fakultet Osijek, Elektronsko izdanje, Osijek, 2011.

²„Radni odnos je dobrovoljna lična radnopravna funkcionalna veza radnika u organizaciji, odnosno kod poslodavca, na osnovu koje se radnik pod određenim uslovima i na određeni način uključuje u organizovani rad u organizaciji (kod poslodavca) zauzimajući jedno određeno radno mjesto, na kome obavlja određen posao (rad), odnosno funkciju i razmjenjujući svoj rad za lični dohodak (platu ili zaradu).“ Prema ovoj definiciji, bitni elementi radnog odnosa jesu: „dobrovoljno stupanje na rad, lična radnopravna funkcionalna veza, uključivanje u organizaciju i lični dohodak. Nebitni elementi su: trajanje radnog odnosa, subordinacija, nepuno radno vrijeme i dr.“ Brajić, V., Radno pravo, Savremena administracija, Beograd, 1987.

³Herman, V., Čupurdija M., Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Pravni fakultet Osijek, Elektronsko izdanje, Osijek, 2011.

rada, okoliš i organizacija rada. Ima tvrdnji da je pravna narav radnog odnosa samo manjim dijelom osobna.⁴

Prema Zakonu o radu radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

Ugovor o radu je dvostrano obavezni ugovor kod kojeg je jedna strana (poslodavac⁵) obvezna u radnom odnosu drugoj strani (radniku⁶) dati posao, te mu za obavljeni posao isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca osobno obavljati preuzeti posao.

Ugovorom o radu određuju se obveze poslodavca - prava radnika, ali i obveze radnika - prava poslodavca. Ugovorom o radu se precizira radno mjesto radnika, njegovo radno vrijeme, uvjeti u kojima će raditi, ali i ono najvažnije: plaća. Sa aspekta poslodavca, relevantno je da ugovor o radu sadržava odredbe koje čuvaju njegove poslovne tajne, te odredbe o naknadi štete ukoliko je radnik prouzrokuje. Ugovor o radu može se sklopiti na određeno i na neodređeno radno vrijeme; sklapa se u pisanom obliku. Kako se ugovor o radu može sklopiti tako ugovor o radu može i prestati. Razlozi za prestanak radnog odnosa su brojni, a u daljnjem tekstu navest ćemo i obrazložiti neke od razloga.

Otkaz ugovora o radu jednostrano je očitovanje volje stranaka tog ugovora kojim ta stranka izražava svoju namjeru (volju) da ugovor o radu okonča, a koje očitovanje nakon što je dostavljeno drugoj stranki, dovodi do prestanka ugovora o radu.⁷

⁴ Učur M. Đ., Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, 2008.

⁵ Poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove, članak 4. Zakona o radu, NN 93/14, u dalje Zakon o radu.

⁶ Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično – u daljnjem tekstu: radnik) je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, članak 4. Zakona o radu

⁷ Herman, V., Čupurdija M., Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Pravni fakultet Osijek, Elektronsko izdanje, Osijek, 2011. str. 160.

2. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Ugovor o radu prestaje: smrću radnika, smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima, istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, sporazumom radnika i poslodavca, dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad, otkazom i odlukom nadležnog suda.⁸

2.1 Sklapanje i prestanak ugovora o radu za članove uprave

Prestanak ugovora o radu za članove uprave: fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca. Na osobu iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.⁹

2.1.1 Sklapanje ugovora s članovima uprave

Ovlast za sklapanje ugovora s fizičkom osobom, članom uprave društva definira je posebnim zakonom. Prema presudi Županijskog suda u Bjelovaru, ugovor o radu sa članom uprave, prethodno izabranim od strane skupštine društva, ovlašten je u ime društva zaključiti nadzorni odbor – jer nadzorni odbor zastupa društvo prema članovima uprave društva, pa stoga ugovor koji je sklopljen protivno navedenom (po predsjedniku skupštine društva) nije pravno valjan i ne proizvodi pravne učinke.¹⁰

„Tuženik je podnio protutužbu u kojoj traži da se utvrdi da je Ugovor o radu br.19/2012 od 10. siječnja 2012. godine ništetan, a razloge ništetnosti nalazi u tome da je s tužiteljicom taj

⁸Zakon o radu (NN. 93/14) dalje Zakon o radu, čl. 112.

⁹ Zakon o radu, čl. 4, st. 3. i 4.

¹⁰ Iz presude Županijskog suda u Bjelovaru, Gž-2833/2013-2, od 15. IX. 2014. godine.

ugovor zaključio predsjednik Skupštine Društva tuženika D.R., a da za potpis tog ugovora nije imao ovlaštenje Skupštine tuženika, a osim toga da tuženika, koji je u sudski registar upisan kao društvo s ograničenom odgovornošću, prema članovima Društva zastupa nadzorni odbor i da u krug pravnih poslova nadzornog odbora spada i zaključivanje ugovora oradu s direktorom.

Između stranaka nije bilo sporno da je tužiteljica odlukom Skupštine Društva tuženika od 11. siječnja 2012. godine imenovana direktorom Društva na četiri godine. Pravilno je prvostupanjski sud utvrdio da prema čl. 21. Statuta tuženika Skupština Društva odlučuje o izboru i opozivu uprave Društva i nesporno je utvrđeno tijekom postupka da je takovu odluku Skupština Društva donijela dana 11. siječnja 2012. godine. No, prema čl. 21. Statuta Skupština tuženika odlučuje i o zaključivanju ugovora o radu s upravom Društva, a iz iskaza predsjednika Skupštine Društva može se jasno zaključiti da Skupština Društva tuženika nije odlučivala o zaključenju ugovora o radu s tužiteljicom, o sadržaju ugovora o radu, a posebno visini plaće tužiteljice u odnosu na koju nije donijela nikakvu odluku, već je taj ugovor zaključio i potpisao predsjednik Skupštine Društva tuženika.

Prema ocjeni ovog drugostupanjskog suda tako zaključen ugovor o radu između tužiteljice i tuženika je ništetan. Naime, odredbom čl. 41. Zakona o trgovačkim društvima (Narodne novine br. 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08 i 137/09- dalje: ZTD) ovlast za zastupanje trgovačkog društva po zakonu imaju osobe koje su za pojedini oblik toga društva određene odredbama ovog zakona. Odredbom čl. 268. ZTD-a određeno je da nadzorni odbor zastupa društvo prema članovima uprave. Prema tome, da bi ugovor o radu zaključen između direktora Društva i Društva imao pravni učinak, a slijedom toga da bi bio zaključen u skladu s prisilnim propisima, Skupština Društva tuženika trebala je u skladu s čl. 21. Statuta donijeti odluku o zaključenju ugovora oradu s tužiteljicom kao direktorom Društva sa svim bitnim odrednicama tog ugovora, a posebno u pogledu plaće tužiteljice kao direktora Društva, a potom je taj ugovor ovlašten bio zaključiti nadzorni odbor po svom predsjedniku, jer nadzorni odbor prema čl. 268. ZTD-a zastupa društvo prema članu uprave, pa tako i tužiteljici kao direktorici Društva i tek tada bi se moglo smatrati da je ugovor o radu pravno valjan. Kako je to izostalo, te kako je ugovor oradu zaključen po predsjedniku Skupštine Društva bez odluke Skupštine o tome, te po osobi koja nije po samom zakonu ovlaštena za zastupanje društva

prema članovima uprave, ovaj ugovor o radu je ništetan jer je u protivnosti s prisilnim propisima i to čl. 41., čl. 268. i čl.445. st. 1. ZTD-a.“¹¹

2.1.2 Prestanak radnog odnosa članovima uprave

Fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca i na te fizičke osobu ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.¹²

To znači da navedene osobe mogu svoj rad obavljati u ugovornom radnom odnosu, ali se isto tako njihov pravni status u kojem oni upravljaju, vode i odlučuju o poslovanju može urediti i nekom drugom vrstom ugovornog odnosa koja je različita od ugovora o radu u kojem bi te osobe bile radnici u radnom odnosu kod poslodavca. Međutim, možda je važnija odredba prema kojoj se na navedene osobe ne primjenjuju odredbe Zakona o radu o prestanku ugovora o radu. Čak i kada su njihova prava i obveze uređene ugovorom o radu na temelju kojeg se zasniva radni odnos, na te osobe ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu koje se odnose na prestanak ugovora o radu, vjerojatno zato što su prava tih osoba u pravilu određena u većem opsegu odnosno povoljnije od prava drugih radnika. Ako se na način prestanka njihovog radnog odnosa ne primjenjuju odredbe Zakona o radu, postavlja se pitanje načina prestanka ugovora o radu tih osoba.

Odgovor na to pitanje daju odredbe članka 8. stavka 4. Zakona o radu kojima je određeno da se na sklapanje, valjanost, prestanak i druga pitanja u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno tim ili drugim Zakonom, primjenjuju u skladu s naravi tog ugovora opći propisi obveznog prava. To znači da su za prestanak ugovora o radu osobe iz članka 4. stavak 3. Zakona o radu mjerodavne odredbe Zakona o obveznim odnosima.

¹¹Piškorec, M., Dominko, A, Sudska praksa Županijskog suda u Bjelovaru, 2014, <http://sudovi.pravosudje.hr/zsbj/img/File/sudska%20praksa/Bilten%202014.pdf>, pristupljeno 02.03.2015., Iz presude Županijskog suda u Bjelovaru, GŽ-2833/2013-2, od 15. IX. 2014. godine

¹² Zakon o radu, čl.4, st. 3. i 4.

S druge strane, danas postoji veliki broj menadžera koji ne ulaze u kategoriju menadžera iz prema odredbama Zakona o radu, dakle, radi se o menadžerima koji nisu članovi uprave, izvršni direktori ili oni koji su u drugom svojstvu prema posebnom Zakonu pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno ovlašteni voditi poslove poslodavca.¹³ Na njih se, ako su kod poslodavca u radnom odnosu, primjenjuju odredbe Zakona o radu o prestanku radnog odnosa.¹⁴

U jednom predmetu Vrhovnog suda Republike Hrvatske, radilo se upravo o takvom menadžeru i primjeni propisa na njegov prestanak rada kod poslodavca. U tom slučaju trebalo je raspraviti je li ugovor o radu menadžera ujedno i ugovor o radu, a slijedom toga je li raskidom ugovora o radu menadžera prestao radni odnos te sva prava koja proizlaze iz ugovora o radu. Iako je odluka donesena u primjeni ranije važećeg Zakona o radu, aktualna je i danas, jer se odnosi na situaciju kada se radi o prestanku rada menadžera na kojeg niti prema danas važećem Zakonu o radu nije isključena primjena odredbi tog Zakona u vezi prestanka ugovora o radu:

„Predmet spora u ovom postupku je zahtjev tužiteljice za utvrđenje da je odluka tuženika o raskidu ugovora o radu managera nezakonita i nedopuštena, a slijedom toga da je tuženik dužan tužiteljicu vratiti na rad i radno mjesto iz navedenog ugovora, te joj priznati kontinuitet radnog odnosa od raskida ugovora pa do ponovnog povratka na rad kao i sva prava iz radnog odnosa.

U postupku je utvrđeno:

- da su tužiteljica i tuženik 1. svibnja 2007. sklopili ugovor o radu managera-koordinatora u PC ratarstvo kojim su uređena prava i obveze iz radnog odnosa managera u društvu,
- da je ugovorom određeno da je njegovim sklapanjem stavljen izvan snage ugovor o radu koji je tužiteljica sklopila s tuženikom 1. srpnja 2005. za radno mjesto ...,
- da je tuženik 25. siječnja 2008. donio odluku o raskidu ugovora o radu managera,

¹³ Zakon o radu, čl. 3. st. 4.

¹⁴ IUS-INFO, Primjena propisa kod prestanka radnog odnosa menadžera, <http://www.ius-info.hr/>

- da je navedenom odlukom tužiteljici priznato pravo na otkazni rok od 60 dana, a odluka stupa na snagu protekom otkaznog roka koji počinje teći prvi dan nakon uručenja ove odluke.

U revizijskoj fazi postupka sporno je da li je ugovor o radu managera sklopljen između tužiteljice i tuženika ujedno i ugovor o radu, a slijedom toga da li je raskidom ugovora o radu managera tužiteljici prestao radni odnos te sva prava koja proizlaze iz ugovora o radu. Prvostupanjski sud je na temelju navedenog utvrđenog i nespornog činjeničnog stanja, a tumačenjem spornog ugovora, zaključio da je isti po svom značaju isključivo ugovor o radu managera za koji nisu relevantne odredbe Zakona o radu ("Narodne novine", broj 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04, 137/04 i 68/05 – dalje: ZR), pa kako je utvrđeno da je tuženik u cijelosti postupio sukladno odredbi čl.12. st.2. navedenog ugovora, da je isti zakonito raskinuo sporni ugovor slijedom čega tužbeni zahtjev tužiteljice nije osnovan.

Drugostupanjski sud zauzima suprotno pravno stajalište da je sporni ugovor ujedno i ugovor o radu iz čl.14. ZR, te da su za otkaz ugovora o radu tužiteljici morale biti ispunjene pretpostavke iz ZR, a ne iz ugovora, slijedom čega drugostupanjski sud preinačuje prvostupanjsku presudu u dijelu koji se odnosi na zahtjev tužiteljice za vraćanje na rad i priznanje prava iz radnog odnosa i prihvaća taj dio zahtjeva tužiteljice.

Tuženik u reviziji kao revizijski razlog navodi bitnu povredu odredaba parničnog postupka iz čl.354. st.2. toč.11. ZPP jer da je izreka drugostupanjske presude nerazumljiva i proturječna, slijedom čega ima nedostataka zbog kojih se ne može ispitati. Pri tome tuženik smatra da proturječnost proizlazi iz obrazloženja drugostupanjskog suda da sporni ugovor ima karakteristike ugovora o radu managera, ali isto tako i ugovora o radu, a što je oprečno i nerazumljivo te se po pravnom shvaćanju tuženika može raditi ili o ugovoru o radu ili o ugovoru o radu managera. U odnosu na revizijski razlog pogrešne primjene materijalnog prava tuženik u bitnom smatra da iz odredbi ugovora o radu managera proizlazi da se ne radi o ugovoru o radu nego o isključivo tzv. managerskom ugovoru.

U odnosu na revizijski razlog bitne povrede odredaba parničnog postupka iz čl.354. st.2. toč.11. ZPP drugostupanjska presuda je razumljiva i nije proturječna izvedenim dokazima u postupku i u cijelosti se može ispitati. Navođenje drugostupanjskog suda da sporni managerski ugovor ima ujedno i obilježja ugovora o radu ne znači da se radi o proturječnosti, već naprotiv određeni managerski ugovor može ujedno predstavljati i ugovor o radu. Stoga se drugos-

tupanjska presuda u cijelosti može ispitati, a obzirom da nije počinjena niti bitna povreda odredaba parničnog postupka iz čl.354. st.2. toč.8. ZPP, ukupno nije osnovan revizijski razlog bitne povrede odredaba parničnog postupka.

Iz uvida u ugovor o radu managera i to čl.1. toč.1.4 proizlazi da odredbe tog ugovora uređuju prava i obveze iz radnog odnosa managera u društvu, a iz odredbe čl.2. toč.2.3 manager imati i sva zakonska prava koja proizlaze iz radnog odnosa. Nadalje, prema čl.12. toč.12.1 ugovor o radu managera sklapa se na neodređeno vrijeme, dok je u čl.12. toč.12.2 navedeno da svaka ugovorna strana može raskinuti taj ugovor iz bilo kojeg razloga i bez obrazloženja uz uvjet pisane obavijesti drugoj strani i otkazni rok od 60 dana. U konkretnom slučaju ugovor o radu managera za tužiteljicu ne predviđa niti mjesto člana uprave, a niti drugo managersko radno mjesto, već se obzirom na navedene odredbe spornog ugovora prije svega radi o ugovoru o radu. To iz razloga jer se na više mjesta u ugovoru jasno navodi da se ugovor odnosi na sva prava i obveze iz radnog odnosa, da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme i da se zapravo ne radi o nikakvim rukovodećim poslovima nego o poslovima koje je tužiteljica zapravo obavljala i po ugovoru o radu koji je bio na snazi između stranaka prije sklapanja spornog ugovora o radu managera.

Stoga je pravilno drugostupanjski sud preinačio prvostupanjsku presudu u dijelu koji se odnosi na vraćanje na rad, postojanje radnog odnosa i ostvarivanje prava iz radnog odnosa jer je sporni ugovor ujedno i ugovor o radu koji se može otkazati jedino sukladno odredbama čl.113. i čl.114. ZR, a ne uz obavijest drugoj strani i uz otkazni rok od 60 dana kao što je to predviđeno čl.12. toč.2. spornog ugovora.¹⁵

Dakle, ako se radi o menadžeru za kojeg nije isključena primjena odredbi Zakona o radu u vezi s prestankom radnog odnosa, a u situaciji kada je s poslodavcem sklopio menadžerski ugovor koji ujedno predstavlja i ugovor o radu, on može prestati jedino na temelju odredbi Zakona o radu.¹⁶

¹⁵Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj: Revr 1232/10-2 od 2. veljače 2011.,

¹⁶IUS-INFO, Primjena propisa kod prestanka radnog odnosa menadžera, <http://www.ius-info.hr/>

2.2 Prestanak ugovora o radu smrću radnika

Radnik je u svakom slučaju fizička osoba koja ima pravnu i poslovnu sposobnost, odnosno koja je ugovorna strana određenog ugovora o radu sklopljenog s određenim poslodavcem. Fizička osoba sječe pravnu sposobnost rođenjem, a gubi je smrću. Dakle, radnik gubi pravnu sposobnost, isto tako gubi svojstvo subjekta radnog odnosa odnosno svojstvo ugovorne strane ugovora o radu nastupom njegove smrti. Smrću radnika prestaje postojati ugovorni odnos između radnika i poslodavca, odnosno prestaje radni odnos.

Pravilo je obveznog prava da ugovor prestaje smrću stranke samo kada je izvršenje obveze vezano za osobu, odnosno ako obveza nastaje s obzirom na osobna svojstva koje od ugovornih strana ili osobne sposobnosti dužnika.¹⁷

Ugovor o radu je strogo osobni ugovor, prava i obveze iz njega nisu nasljedna te smrću radnika kao ugovorne strane prestaje i sam ugovor o radu. Ipak, u slučaju prestanka radnog odnosa smrću radnika, poslodavac je dužan isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor njegovim nasljednicima. Međutim, u praksi se mogu dogoditi slučajevi kolizije različitih načina otkaza ugovora o radu u isto vrijeme i za istog konkretnog radnika. Tako je, primjerice, moguće da radniku bude otkazan ugovor o radu uz otkazni rok, u tijeku kojega nastupi smrt toga radnika. Kako je radnik tijekom trajanja otkaznog roka i dalje u radnom odnosu, nastup smrti u tom slučaju predstavlja relevantan razlog za prekid otkaznog roka i relevantan modalitet prestanka ugovora o radu. Stoga, kada radnik umre tijekom otkaznog roka, ugovor o radu prestaje smrću, a ne otkazom te njegovi nasljednici nemaju pravo na isplatu otpremnine.¹⁸

2.3 Prestanak ugovora smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima

Novi Zakon o radu uvodi jednu novinu u razloge prestanka ugovora o radu. Zakon o radu izričito propisuje kao poseban način prestanka ugovora o radu smrt poslodavca fizičke osobe ili prestanak obrta po sili zakona, odnosno brisanje trgovca pojedinca iz registra. Naravno da su i

¹⁷ Članak 213. Zakona o obveznim odnosima, NN 35/05, 41/08 i 125/11, dalje Zakon o obveznim odnosima.

¹⁸ Stručnjaci odgovaraju, mr.sc.Dragan Zlatović, direktor@ripup.hr, pristupljeno 04.02.2015.

smrt obrtnika i prestanak obrta i do sada bili razlozi za prestanak ugovora o radu, ali tek na temelju supsidijarne primjene propisa o obveznim odnosima. Ovakvim propisivanjem jasnije je utvrđeno da svi ostali razlozi prestanka obrta, zbog kojih obrt prestaje po zahtjevu obrtnika, a ne po sili zakona, predstavljaju razlog za poslovno uvjetovani otkaz, što ujedno znači i poštivanje obveza otkaznog roka i isplate otpremnine.

Zaposlenom prestaje radni odnos uslijed prestanka rada poslodavca. Kada je riječ o prestanku radnog odnosa treba razlikovati dva momenta: pokretanje i okončanje stečajnog postupka. Pravne posljedice stečajnog postupka nastaju danom isticanja oglasa o pokretanju stečajnog postupka na oglasnoj ploči suda.¹⁹ Mada tog momenta otvaranjem stečajnog postupka nastaje poseban opravdani razlog za otkaz ugovora o radu ali pošto je njegova primjena fakultativna, otvaranje stečajnog postupka nije osnova za prestanak radnog odnosa po sili zakona. On može, ali ne mora biti primijenjen.

Međutim, zaključenje stečajnog postupka, jest osnova za prestanak radnog odnosa po sili zakona. Rješenje o zaključenju postupka mora se objaviti te se oglas objavljuje u Narodnim novinama i po pravilima o javnom priopćenju. Rješenje se dostavlja sudu ili kojem drugom tijelu koje vodi upisnik dužnika pravne osobe odnosa dužnika pojedinca.²⁰

Najčešći razlog brisanja trgovačkih društava iz sudskog registra, a ujedno i najjeftiniji način likvidacije trgovačkog društva, je nedostavljanje godišnjih financijskih izvješća FINI radi javne objave. Javna objava ovih izvješća dodatno se naplaćuje i njihovo nedostavljanje ne mora nužno značiti da društvo ne vodi poslovne knjige već samo da nije dostavilo financijska izvješća radi javne objave.²¹ Zakon o radu ne propisuje, kao razlog prestanka ugovora o radu, prestanak postojanja poslodavca pravne osobe niti je sud, a ni predlagatelj, dužan voditi računa o zaposlenim radnicima. Dakle, iako Zakon o radu ne propisuje prestanak radnog odnosa prestankom postojanja poslodavca pravne osobe, jasno je da radnik brisanjem trgovačkog društva prestaje biti u radnom odnosu kod poslodavca.

Brisanjem trgovačkih društava iz sudskog registra, radnicima bi ostala uskraćena bilo kakva mogućnost daljnje naplate svojih potraživanja iz radnog odnosa, a i nadalje bi ostalo upitno

¹⁹ Stečajni zakon (NN 44/96, 29/99, 129/00, 123/03, 82/06, 116/10, 25/12, 133/12), čl.8.

²⁰ Stečajni zakon (NN 44/96, 29/99, 129/00, 123/03, 82/06, 116/10, 25/12, 133/12), čl.196.

²¹ IUS-INFO, Prestanak postojanja poslodavca kao razlog prestanka ugovora o radu, <http://www.ius-info.hr/>, pristupljeno 02.02.2015.

predstavlja li takav prestanak radnog odnosa zapravo poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu.

2.4 Prestanak ugovora istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

Iako poslodavci, čini se, preferiraju ugovore o radu na određeno vrijeme, Zakon o radu propisuje ugovor o radu na neodređeno vrijeme kao pravilo, dok se ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa samo u iznimnim slučajevima.²² Tako su Zakonom o radu propisani razlozi zbog kojih poslodavac može s radnikom sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, pa je propisano da se takav ugovor o radu može iznimno sklopiti za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. To zapravo znači da će poslodavac moći zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako postoje razlozi koje Zakon propisuje kao razloge zbog kojih se može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme (npr. do završetka određenog posla, zbog privremenog povećanja opsega posla, do povratka odsutnog radnika itd.). Na taj način se ograničava poslodavca da, kad god to zaželi, sklapa ugovore o radu na određeno vrijeme.²³

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno.²⁴ To znači da je ugovor o radu moguće zaključiti i na razdoblje duže od tri godine s istim radnikom, ali samo za različite poslove. Dakle, rok u kojem se smije raditi na određeno vrijeme duže od tri godine vezuje se isključivo za iste poslove koje radnik obavlja, a ne s obzirom na radnika kao osobu. Kako bi izbjegli zakonska ograničenja u vezi razdoblja na koje se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, ima slučajeva kada poslodavci, protekom trajanja jednog ugovora o radu, a koji je trajao tri godine, s radnikom sklope novi ugovor o radu na određeno vrijeme, i u ugovoru navedu različite poslove, dok u praksi radnik i dalje obavlja poslove koje je obavljao po prethodnom ugovoru o radu na određeno vrijeme. S obzirom da danas u Hrvatskoj postoji visoka stopa nezaposlenosti, radni-

²²Zakon o radu (NN. 93/14), čl.11.

²³ Što je ugovor o radu na određeno vrijeme, PDF format, <http://shszuz.hr/dokumenti/872010749649336491i.pdf>

²⁴Zakon o radu (NN. 93/14), čl.12.

ci pristaju na takve manipulacije poslodavaca i njihovo izigravanje zakona, sretni da uopće imaju posao.²⁵

Također je rad na određeno vrijeme duži od tri godine moguć u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika, u kojem slučaju ugovor o radu prestaje vraćanjem na posao odsutnog radnika, ali i u slučaju da se odsutni radnik više uopće ne vrati na posao, jer je u tom slučaju isteklo vrijeme na koje je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen.²⁶

I zakonom ili kolektivnim ugovorom može se propisati da je dopušteno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme na razdoblje duže od tri godine.

Poslodavac može s radnikom zaključiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme za obavljanje istih poslova, ali neprekidno trajanje radnog odnosa po takvim ugovorima ne smije, za iste poslove, biti duži od tri godine. Prekid radnog odnosa kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine. Stoga, primjerice bilo bi dopušteno da poslodavac s radnikom po isteku prethodnog ugovora o radu na određeno vrijeme, zaključi novi ugovor o radu na dva mjeseca, ali za druge poslove, pa nakon proteka tog ugovora od dva mjeseca, može s radnikom ponovno zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove po prvom ugovoru o radu.²⁷

Tijekom trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme radnik ima sva prava i obveze kao i radnik s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Međutim, postoje i određene iznimke. Tako se primjerice ugovor o radu na određeno vrijeme može redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.²⁸ U tom slučaju, i za otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme vrijede sve odredbe Zakona o radu o redovitom otkazivanju ugovora o radu, što znači da bi u slučaju redovnog otkazivanja ugovora o radu na određeno vrijeme radnik imao pravo i na otpremninu i na otkazni rok. Radnik po ugovoru na određeno vrijeme također ima pravo na godišnji odmor, međutim, u određenim slučajevima, imat će pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ovisno o trajanju radnog odnosa po ugovoru o radu na određeno vrijeme u godini u kojoj započinje ili prestaje ugovor o radu na određeno vrijeme.

U vezi ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavac ima također obvezu obavijestiti svoje radnike koji su zaposleni na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod

²⁵ Što je ugovor o radu na određeno vrijeme, PDF format, <http://shszuz.hr/dokumenti/872010749649336491i.pdf>, pristupljeno 04.02.2015.

²⁶ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.12.

²⁷ Što je ugovor o radu na određeno vrijeme, PDF format, <http://shszuz.hr/dokumenti/872010749649336491i.pdf>, pristupljeno 04.02.2015.

²⁸ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.118.

njega sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Poslodavac je također dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o broju radnika koji su kod njega zaposleni na određeno vrijeme.²⁹

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen. Stoga je potrebno u ugovor o radu na određeno vrijeme točno navesti datum prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme, jer ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. Kako ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, primjerice bolovanje radnika, porodni dopust ili neka druga okolnost neće odgoditi prestanak radnog odnosa. Istekom vremena na koje je ugovor o radu sklopljen, radni odnos radnika prestaje, neovisno o činjenici što je radnik možda na bolovanju, ili na porodnom dopustu.³⁰ Kako se u slučaju isteka vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radi o prestanku radnog odnosa istekom vremena, a ne otkazom ugovora o radu, znači da prestankom radnog odnosa, istekom vremena na koje je zaključen ugovor, radnik nema pravo na otpremninu i otkazni rok. Radnik će naime steći pravo na otpremninu i otkazni rok samo u slučaju da je mogućnost redovnog otkazivanja ugovora o radu predviđena tim ugovorom, pa mu poslodavac uruči poslovno ili osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu. Ako se radi o ugovoru o radu u kojem nije naveden datum prestanka nego se datum prestanka veže uz neki događaj (npr. završetak isporuke neke robe), bilo bi poželjno da poslodavac u tome slučaju obavijesti radnika da je taj događaj nastupio i da zbog toga radniku prestaje ugovor o radu, s datumom kako je to navedeno u ugovoru o radu.³¹

2.5 Prestanak ugovora kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore

S obzirom na činjenicu da svaki sastanak podrazumijeva i rastanak, tako i u radnom odnosu sklapanje ugovora o radu samo po sebi znači da će jednog dana taj ugovor prije ili kasnije prestati.

²⁹ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.149.

³⁰ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.12.

³¹ Što je ugovor o radu na određeno vrijeme, PDF format, <http://shszuz.hr/dokumenti/872010749649336491i.pdf>

Obzirom na činjenicu da radna moć opada s godinama života, i da je smjena generacija nužnost odredbom članka³² propisano je da ugovor o radu prestaje kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore. Dakle, ukoliko i poslodavac i radnik žele nastavak radnog odnosa i nakon što radnik navrší šezdeset pet godina života, dužni su se o tome sporazumjeti. U slučaju kada poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku koji nije navršio šezdeset pet godina života, dužan je primjenjivati zakonske odredbe o najmanjem trajanju otkaznog roka³³ i o visini otpremnine koja se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s poslodavcem koji otkazuje ugovor o radu.³⁴

Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se odrediti i povoljniji uvjeti od onih određenih Zakonom, pa je tako moguće da se onim radnicima kojima ugovor o radu prestaje u svezi s ostvarivanjem prava na mirovinu, isplate otpremnine koje su posebno utvrđene kolektivnim ugovorom.

Ako radni odnos prestaje ispunjenjem uvjeta iz članka³⁵, ne dolazi do primjene obveze poslodavca o isplati otpremnine i pravu radnika na otkazni rok, budući se u tom slučaju ne radi o otkazivanju ugovora o radu, već o posebnom, Zakonom propisanom načinu prestanka ugovora.

Ukoliko stranke radnog odnosa žele nastavak tog odnosa, one se o tome moraju sporazumjeti na način da sklope ugovor o radu na određeno vrijeme (npr. za razdoblje u kojem radnik treba završiti već započete poslove) ili mogu odlučiti da ugovor o radu nastave na neodređeno vrijeme.

2.6 Prestanak ugovora sporazumom radnika i poslodavca

Sporazum o prestanku ugovora o radu je dvostrano obvezni pravni akt, što znači, da se sklapa između radnika i poslodavca u namjeri raskida postojećeg, ranije sklopljenog, ugovora o radu.

³²Zakon o radu (NN. 93/14), čl. 112.

³³Zakon o radu (NN. 93/14), čl. 122.

³⁴Zakon o radu (NN. 93/14), čl. 126. stavak 1.

³⁵Zakon o radu (NN. 93/14), čl. 112. stavak 4.

Zakon o radu izričito propisuje da navedeni sporazum mora biti sklopljen u pisanom obliku. Sporazum radnika i poslodavca jedan je od načina prestanka ugovora o radu sukladno članku.³⁶ U isto vrijeme, sporazum o prestanku ugovora o radu jedini je način prestanka ugovora o radu do kojeg dolazi dogovorom, odnosno suglasnošću volja ugovornih strana, radnika i poslodavca.

Sporazum o prestanku ugovora o radu je u stvari poseban ugovor temeljem kojeg prestaje radni odnos između radnika i poslodavca, a koji nastaje u trenutku kada su se ugovorne strane sporazumjele o bitnim sastojcima sporazuma (ugovora). Stoga se i na sporazum o prestanku ugovora o radu posredno primjenjuju opća pravila obveznog prava, u prvom redu Zakona o obveznim odnosima.³⁷

Inicijativa za sporazumni prestanak radnog odnosa može da uslijedi kako od radnika tako i od poslodavca, mada taj sporazum, obično predlaže radnik. Osnova za prestanak radnog odnosa je sporazum koji zaključuju poslodavac i radnik. Za poslodavca koji je pravna osoba sporazum zaključuje direktor, odnosno zakonski zastupnik ili odgovorna osoba poslodavca ili osoba koje on ovlasti. Poslodavac je dužan da prije potpisivanja sporazuma pisanim putem obavijesti radnika o posljedicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

Zakon o radu ne određuje bitne sastojke sporazuma o prestanku ugovora o radu, pa se posredno primjenjuju pravila obveznog prava. Poslodavac i radnik načelno ovim sporazumom mogu slobodno urediti sva međusobna prava i obveze koja proizlaze iz namjere prestanka radnog odnosa radnika kod poslodavca, osim onih koja bi bila protivna Ustavu RH, prisilnim propisima ili moralu društva. Ipak, svaki sporazum o prestanku ugovora o radu morao bi uvijek sadržavati najmanje bitne sastojke, a to su: podaci o radniku i poslodavcu, njihovom prebivalištu i sjedištu; jasno izražena volja ugovornih strana za sporazumnim prestankom ugovora o radu; datum prestanka ugovora o radu koji ne mora odgovarati datumu sklapanja sporazuma. Osim navedenih bitnih sastojaka, sporazum o prestanku ugovora o radu može sadržavati odredbe o ostalim međusobnim pravima i obvezama koja proizlaze iz radnog odnosa, kao što su pitanje prava radnika na otpremninu, otkaznog roka, obveze čuvanja poslovne tajne, ugovorne zabrane tržišne utakmice, korištenja preostalog godišnjeg odmora, međusobnih tražbina i dr. Radnik i poslodavac slobodno ugovaraju ove sastojke sporazuma, što znači da ih nisu obvezni ugovoriti, a ako ih ipak ugovore, nisu vezani zakonskim ograničenjima, odnosno mogu ih

³⁶Zakon o radu (NN. 93/14), čl. 112. stavak 5.

³⁷ Poslovni savjetnik, Božo Prelević, Sporazum o prestanku ugovora, www.poslovni-savjetnik.com, pristupljeno 04.02.2015.

ugovoriti povoljnije od onog što je Zakonom o radu određeno. Sporazum je zaključen kad poslodavac i radnik postignu suglasnost.

Sporazum mora da bude izraz podudarne volje poslodavca i radnika, izražene slobodno, jasno, nedvosmisleno. Sporazum o prestanku radnog odnosa zaključuje se u pismenom obliku.³⁸

Pismeni oblik je uvjet važnosti sporazuma. Sporazum postignut usmeno smatra se nevažećim. Kada sporazum o prestanku radnog odnosa bude zaključen, ne može se jednostrano raskinuti. Ovaj sporazum je dvostrani pravni posao i može se raskinuti samo voljom obje strane.

Karakteristike sporazuma o prestanku ugovora o radu:

1. nastaje dogovorom radnika i poslodavca,
2. mora biti sklopljen u pisanom obliku,
3. nema otkaznog roka osim ako se drugačije ne sporazume,
4. ne postoji obveza poštivanja otkaznih rokova kao kod otkaza ugovora o radu,
5. ne postoji zakonska obveza poslodavca na isplatu otpremnine radniku.³⁹

Poslodavac i radnik kod sklapanja sporazuma o raskidu ugovora o radu, nisu obvezni poštivati otkazne rokove kao kod otkaza ugovora o radu, odnosno radnik nema uopće pravo na otkazni rok osim u slučaju ako je izričito ugovoren u sporazumu ili izričito predviđen ugovorom o radu za slučaj njegovog prestanka sporazumom. Ako je otkazni rok ugovoren, ugovorne strane mogu npr. suglasno riješiti pitanje hoće li radnik raditi za vrijeme otkaznog roka ili ne.

U slučaju sporazuma o prestanku ugovora o radu ne postoji zakonska obveza poslodavca na isplatu otpremnine radniku, jer se ne radi o otkazu poslodavca. Međutim, kako se radi o sporazumu radnika i poslodavca i pitanje otpremnine može biti riješeno dogovorom ugovornih strana, pa otpremnina radniku može biti predmetom sporazuma, te se u sporazumu može odrediti njen iznos. U slučaju da je sporazumom o prestanku ugovora o radu ugovorena otpremnina, ona se smatra primitkom od nesamostalnog rada⁴⁰ koji podliježe oporezivanju.⁴¹

³⁸Zakon o radu (NN. 93/14), čl.113.

³⁹Poslovni savjetnik, Božo Prelević, Sporazum o prestanku ugovora, www.poslovni-savjetnik.com, pristupljeno 04.02.2015.

⁴⁰ Zakon o porezu na dohodak (NN 177/04, 73/08, 80/10, 114/11, 22/12, 144/12, 43/13, 120/13, 125/13, 148/13, 83/14, 143/14), čl.14; Primitcima po osnovi nesamostalnog rada (plaćom) smatraju se: svi primitci koje poslodavac u novcu ili u naravi isplaćuje ili daje radniku po osnovi radnog odnosa, prema propisima koji uređuju radni od-

2.7 Prestanak ugovora dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad

Dok radnik radi ima radnu sposobnost koja se smanjuje u radnom vijeku, ali sve dok postoji, smatra se da je radnik radno sposoban. Kod nekih radnika ona je privremeno smanjena zbog trajanja bolesti i bolovanja, a kod nekih to može biti trajno smanjena radna sposobnost. Nažalost, događa se da se radna sposobnost izgubi, a to ima brojne posljedice za radni i socijalni status radnika.

Prema Zakonu o mirovinskom osiguranju dva su osnovna uvjeta koja osiguranik mora zadovoljiti da bi stekao pravo na invalidsku mirovinu, a to su utvrđena invalidnost i staž u zakonom propisanom vremenskom trajanju. Invalidnost može nastati kao posljedica bolesti, ozljede izvan rada, ozljede na radu ili profesionalne bolesti.⁴² Invalidnost postoji kada je kod osiguranika, zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, radna sposobnost trajno smanjena za više od polovice prema tjelesno i psihički zdravome osiguraniku iste ili slične naobrazbe i sposobnosti (profesionalna nesposobnost za rad).

Poslovi prema kojima se ocjenjuje sposobnost za rad osiguranika obuhvaćaju sve poslove koji odgovaraju njegovim tjelesnim i psihičkim sposobnostima, a smatraju se odgovarajućim njegovim dosadašnjim poslovima. Kada je kod osiguranika utvrđena profesionalna nesposobnost za rad utvrđuje se preostala radna sposobnost ako se, s obzirom na njegovo zdravstveno stanje, životnu dob, naobrazbu i sposobnost, može profesionalnom rehabilitacijom osposobiti za rad s punim radnim vremenom na drugom poslu, ugovor o radu ne mora prestati. Međutim ako se kod radnika utvrdi potpuni gubitak radne sposobnosti radni odnos prestaje s radnikom.

Potpuni gubitak radne sposobnosti postoji kada kod osiguranika u odnosu na zdravog osiguranika iste ili slične razine obrazovanja, zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mo-

nos, a to su: plaća koju poslodavac isplaćuje radnicima u svezi sa sadašnjim radom, prijašnjim radom po osnovi prijašnjeg radnog odnosa ili budućim radom po osnovi sadašnjeg radnog odnosa; primici po osnovi naknada, potpora, nagrada i drugog, koje poslodavac isplaćuje ili daje radnicima iznad propisanih iznosa; plaća koju radniku umjesto poslodavca isplati druga osoba; premije osiguranja koje poslodavci plaćaju za svoje radnike po osnovi životnog osiguranja, dopunskog, dodatnog i privatnoga zdravstvenog osiguranja, dobrovoljnoga mirovinskog osiguranja iznad propisanog iznosa i osiguranja njihove imovine; svi drugi primici koje poslodavac isplaćuje ili daje radniku za obavljeni rad po osnovi ugovora o radu ili drugog akta kojim se uređuje radni odnos; poduzetnička plaća koja ulazi u rashod pri utvrđivanju poreza na dobit; primici (plaća) fizičkih osoba izaslanih na rad u Republiku Hrvatsku po nalogu inozemnog poslodavca u tuzemna društva za rad u tim društvima; primici (plaća) članova predstavničkih i izvršnih tijela državne vlasti i jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave koji im se isplaćuju za rad u tim tijelima i jedinicama; naknade plaće osobama koje pružaju njegu i pomoć hrvatskim ratnim vojnim invalidima iz Domovinskog rata I. skupine, prema posebnom propisu.

⁴¹ Poslovni savjetnik, Božo Prelević, Sporazum o prestanku ugovora, www.poslovni-savjetnik.com

⁴² Zakon o mirovinskom osiguranju (157/13, 151/14), čl.39.

gu otkloniti liječenjem, nastane trajni gubitak radne sposobnosti bez preostale radne sposobnosti.⁴³

Zakon o radu polazi od lakšeg oblika invalidnosti (profesionalna nesposobnost) i to nije razlog za prestanak radnog odnosa, a ako je riječ o težem obliku, odnosno općoj invalidnosti, onda po sili zakona prestaje radni odnos, jer radnik nije sposoban za bilo kakav rad.

Važno je znati da se pravo na invalidsku mirovinu može steći tek od dana nastanka invalidnosti. Međutim, ovisno o uzroku invalidnosti, postoje različiti dodatni uvjeti i uz ispunjavanje određenih uvjeta minimalnog staža broja godina koji su različiti i ovise o starosti invalida, stupnju obrazovanja ili stručnoj spremi te radnom vijeku, koji je također različit za pojedine stupnjeve obrazovanja ili stručne spreme u času nastanka invalidnosti. Ako je invalidnost posljedica povrede na radu ili profesionalne bolesti, pravo na invalidsku mirovinu može se ostvariti neovisno o starosti, radnom vijeku i mirovinskom stažu. Zato je moguće da se u takvim slučajevima kada invalidnost nastane zbog povrede na radu ili neke druge povrede vezane uz rad ostvari mirovina samo s jednim danom mirovinskog staža. Međutim, ako je invalidnost nastala kao posljedica bolesti ili povrede izvan posla, pravo na invalidsku mirovinu može se ostvariti uz uvjet da navršeni mirovinski staž pokriva najmanje jednu trećinu radnog vijeka.⁴⁴ Pravo na invalidsku mirovinu traje dok postoji stanje invalidnosti prema kojem je pravo određeno.⁴⁵

Opća nesposobnost za rad predstavlja stupanj invalidnosti kada kod osiguranika (radnika) zbog promjena u zdravstvenom stanju, koje se ne mogu otkloniti liječenjem, nastane trajni gubitak sposobnosti za rad.⁴⁶ Dostavom pravomoćnog rješenja (protiv kojeg više nema mogućnosti žalbe), ugovor o radu prestaje silom zakona budući da radnik više nema radne sposobnosti za obavljanje bilo kojih drugih poslova. Ovaj slučaj treba razlikovati od dostave pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog tzv. profesionalne nesposobnosti za rad kada je radna sposobnost radnika trajno smanjena za više od polovice prema tjelesno i psihički zdravome radniku iste ili slične naobrazbe i sposobnosti, kada ugovor o radu ne prestaje već je poslodavac prema utvrđenim kontraindikacijama (ograničenjima) dužan radnika rasporediti na druge odgovarajuće lakše poslove, sukladno njegovim sposobnostima i nao-

⁴³ Zakon o mirovinskom osiguranju (NN. 157/13, 151/14), čl.39. st.4

⁴⁴ Zakon o mirovinskom osiguranju (157/13, 151/14), čl.56.

⁴⁵ Zakon o mirovinskom osiguranju (157/13, 151/14), čl.56.

⁴⁶ Zakon o mirovinskom osiguranju (157/13, 151/14), čl.39.

brazbi.⁴⁷ Radnik ima pravo na invalidsku mirovinu i isplaćuje se od prvoga dana od kada je rješenje o tom pravu postalo pravomoćno.

Kod bolovanja radnika, u radnom odnosu propisano je da radnik prima naknadu plaće sve dok se ne utvrdi profesionalna ili opća nesposobnost za rad. Naknada za bolovanje prestaje se isplaćivati kada se isplaćuje ili plaća kod profesionalne nesposobnosti za rad ili invalidska mirovina ako se radi o općoj nesposobnosti za rad. Jedno pravo isključuje drugo. Ne može se istovremeno primati plaća, naknada za bolovanje ili invalidska mirovina. U slučaju opće nesposobnosti za rad osiguraniku se isplaćuje mirovina, po privremenom rješenju kako bi mu se osiguralo barem minimalno sredstva za život.⁴⁸

Sve to nema posebnog utjecaja na iznos invalidske mirovine jer je bitan pravni temelj i datum nastanka invalidnosti. Bitna je osnova nastanka invalidnosti, prethodni rad i staž i visina primanja osiguranika. To se utvrđuje u posebnom upravnom postupku.

2.8 Prestanak ugovora odlukom nadležnog suda

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nije moguć.⁴⁹

Pri prijedlogu ove odredbe Zakona, Vlada prijedlog obrazlaže: Sud može odrediti u slučaju nedopuštenog otkaza vraćanje radnika na posao (članak 124.), ali ako to nije u interesu radnika ili poslodavca, predviđena je mogućnost da se, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, umjesto vraćanja na posao, dosudi primjerena naknada štete, pri čemu je smanjen najveći iznos naknade štete sa 18 prosječnih plaća na najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih

⁴⁷ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.40.

⁴⁸ Burza, Radno pravo, Invalidska mirovina, <http://burza.com.hr/>, pristupljeno 02.02.2015.

⁴⁹ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.125

placa toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika (članak 125.).⁵⁰

O uređenju tog pitanja Klub zastupnika je podnio amandman na članak 125.stavak 1. mijenja se i glasi :

„Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje šest, a najviše 15 propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.“

Obrazloženje:

Uzimajući u obzir odluke sudova u sporovima o naknadi štete i visini koja se najčešće dosuđuje, predlažemo donju granicu odrediti sa šest, a gornju sa petnaest mjesečnih plaća, ostavljajući na taj način dovoljno prostora sudovima da u svakom konkretnom slučaju uzimaju u obzir sve relevantne okolnosti, budući predloženi raspon od 3 do 8 plaća smatramo preuskim te prilično ograničavajućim za sudove. Pored toga, valja razlikovati otpremninu od naknade štete zbog nedopuštenosti otkaza i sudskog raskida ugovora o radu, jer će se usvajanjem predloženog rješenja samo potaknuti poslodavce na daljnje kršenje zakona i nezakonito otkazivanje ugovora o radu.⁵¹

Zakonodavac nije usvojio amandmane i odredba je usvojena u neizminjenom obliku, u slučaju sudskog raskida ugovora o radu, radniku pripada naknada štete u rasponu od 3 do osma propisanih ili ugovorenih plaća tog radnika.

Sud može svojom odlukom, u radnom sporu na prethodni zahtjev radnika ili poslodavca, odrediti dan prestanka radnog odnosa i radniku dosuditi naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam prosječnih plaća radnika isplaćenih mu u prethodna tri mjeseca, uzimajući u obzir trajanje radnog odnosa, starost radnika i obveze uzdržavanja koje ga terete. Navedena odluka suda, sudski raskid radnog odnosa moguća je samo pod uvjetom da sud prethodno utvrdi da odluka o otkazu ugovora o radu, povodom koje je pokrenut radni spor, nije dopušte-

⁵⁰ Konačni prijedlog Zakona o radu, drugo čitanje, P.Z.E. br. 606, <http://www.sabor.hr/konacni-prijedlog-zakona-o-radu-drugo-citanje-pze->, pristupljeno 15.01.2015.

⁵¹ Amandmani na Konačni prijedlog Zakona o radu, P.Z.E. br. 606, drugo čitanje, P.Z.E. br. 606, <http://www.sabor.hr/konacni-prijedlog-zakona-o-radu-drugo-citanje-pze->, pristupljeno 15.01.2015.

na, a radniku odnosno poslodavcu više nije prihvatljivo nastaviti radni odnos sa drugom ugovornom stranom.

Pretpostavke za sudski raskid ugovora o radu dijelom su izričito propisane odredbama Zakona o radu⁵², a dijelom one proizlaze iz odredbi drugih zakona koji se primjenjuju na ovaj institut.

Te pretpostavke su:

- a) da sud utvrdi da je otkaz poslodavca nedopušten,
- b) da je zahtjev za sudski raskid ugovora radnik ili poslodavac postavio do zaključnja glavne rasprave,
- c) da nastavak radnog odnosa nije prihvatljiv ako raskid traži radnik, odnosno da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nije moguć ako raskid traži poslodavac.

Zajedno sa zahtjevom za sudskim raskidom ugovora o radu radnik je dužan postaviti i zahtjev za naknadu štete zbog raskida jer u suprotnom sud ne može dosuditi tu vrstu naknade štete.⁵³ Naime, u Zakonu o radu je navedeno da će sud (samo) na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete. To znači da i onda kada poslodavac traži sudski raskid ugovora o radu radnik mora radi opreza zatražiti naknadu štete za slučaj da sud udovolji traženju poslodavca.

⁵² Zakon o radu (NN. 93/14), čl.125

⁵³ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.125

3. OTKAZ UGOVORA ORADU

Poslodavac i radnik uvijek mogu otkazati ugovor o radu. Razlikuju se redovni i izvanredni otkaz.

3.1 Redovni otkaz

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju: ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz); ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz); ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).⁵⁴

Otkaz obvezno mora biti u pisanom obliku i mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje.⁵⁵ Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Osnovna je karakteristika ove vrste otkaza pravo na otkazni rok. Institut otkaznog roka ima zaštitnu funkciju i štiti i poslodavca i radnika jer odgađa učinke otkaza kroz određeno vrijeme kroz koje poslodavac ima mogućnost zaposliti novoga radnika, a radnik pronaći novo zaposlenje. Otkazni rok može biti određen kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ako ugovor o radu otkazuje poslodavac, otkazni rok ne smije biti kraći od onoga koji propisuje zakon. Dok traje otkazni rok, radnik ima pravo izbivati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novoga zaposlenja. Za to mu vrijeme pripada pravo na naknadu plaće. Za vrijeme otkaznog roka radnik je dužan obavljati svoje radne obveze a ako poslodavac ne može radniku osigurati posao za vrijeme otkaznog roka, dužan mu je isplatiti plaću i priznati sva prava do kraja otkaznog roka.⁵⁶

⁵⁴ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.115

⁵⁵ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.120

⁵⁶Herman, V., Čupurdija M., Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Pravni fakultet Osijek, Elektronsko izdanje, Osijek, 2011., str. 162.

Dužina otkaznog roka može biti ugovorena, a ukoliko nije ugovorena, primjenjuju se zakonski otkazni rokovi čije trajanje ovisi o tome koliko dugo ste vremena proveli u neprekidnom radnom odnosu s istim poslodavcem. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza osobi kojoj se otkazuje, s time da otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu.⁵⁷ Za vrijeme otkaznog roka imate pravo najmanje četiri sata tjedno odsustvovati s rada zbog traženja novog zaposlenja i to uz naknadu plaće.⁵⁸

Kada kao radnik redovito otkazujete ugovor o radu ne morate navoditi za to razlog⁵⁹, no morate odraditi propisani ili ugovoreni otkazni rok koji počinje teći dostavom otkaza poslodavcu. U ovakvim slučajevima, kada radnik otkazuje ugovor o radu, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može biti određen kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca. Također je važno napomenuti da ukoliko Vi kao radnik otkazujete ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako za to imate osobito važan razlog. No, kada kao radnik otkazujete ugovor o radu, ne pripada Vam pravo na otpremninu.

Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu samo uz propisani ili ugovoreni otkazni rok te samo ako za to ima opravdan razlog.⁶⁰ Takav otkaz poslodavac mora obrazložiti u pisanom obliku. Kada poslodavac redovito otkazuje ugovor o radu, s obzirom na razloge zbog kojih on to može učiniti, razlikuju se

3.1.1 Poslovno uvjetovani otkaz

Poslodavac Vam može dati poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.⁶¹ Radi se o tzv. „tehnološkom višku“ koji nastaje zbog smanjenja proizvodnje, uvođenja novih tehnolo-

⁵⁷ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.115

⁵⁸ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.115

⁵⁹ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.115

⁶⁰ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.115

⁶¹ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.127.

gija ili takvih promjena na tržištu koje od poslodavca zahtijevaju otpuštanja kako bi mogao opstati. Ova vrsta otkaza dopuštena je samo ako Vas poslodavac ne može zaposliti na nekim drugim poslovima, odnosno ako Vas ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima. Poslodavac također mora voditi računa o trajanju Vašeg radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje Vas terete. No, ova dužnost Vašeg poslodavca ne postoji ako isti zapošljava dvadeset ili manje od dvadeset radnika.

Nakon uručenja poslovno uvjetovanog otkaza, poslodavac ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika, a ako u tom roku nastane potreba za obavljanjem istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu Vama kao radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga. Ako Vam poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, imate pravo na otpremninu.⁶²

Primjer primjene navedeno obveze proizlazi iz presude Županijskog suda u Bjelovaru. Prema presudi, kada se u razdoblju koje neposredno prethodi te neposredno slijedi (šest mjeseci) otkazivanju ugovora o radu znatno poveća broj zaposlenih zbog sklapanja ugovora o radu sa novim radnicima, a među njima i sa onima iste stručne spreme i istog zanimanja kao i kod radnika kojem se ugovor otkazuje zbog gospodarskih razloga – smanjenog obima poslovanja te prestanka potrebe za njegovim radom, tada poslodavac nije dokazao ni postojanje opravdanog razloga za otkaz, a ni da tog radnika nije mogao zaposliti na nekom drugom radnom mjestu.⁶³

„Iz Odluke o otkazu ugovora o radu tužitelju (list 20 spisa) proizlazi, a to nije niti sporno, da je tuženik tužitelju redovito otkazao ugovor o radu zbog gospodarskih razloga. Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, između ostalog i u slučaju ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz), kako je to i propisano odredbom čl. 107. st. 1. t. 1. Zakona o radu (Narodne novine br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13 – dalje: ZR). Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima, kako je to i propisano čl. 107. st. 2. ZR-a. Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad

⁶²Zakon o radu (NN. 93/14), čl.126.

⁶³ Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, GŽ-139/2014-2, od 10. IV. 2014. godine.

na nekim drugim poslovima, kako je to propisano odredbom čl. 107. st. 4. ZR-a. U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu, ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, kako je to i propisano čl. 131. st. 3. ZR-a.

Pravilno je prvostupanjski sud zaključio da tuženik nije tijekom postupka dokazao postojanje opravdanog razloga za otkaz, tj. da su postojali gospodarski razlozi i da je smanjen opseg poslova koje je obavljao tužitelj kod tuženika, pa da je time prestala potreba za njegovim radom, te da nije dokazao da tuženik nije tužitelja mogao zaposliti niti ga imao potrebu obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

Tužitelj je po zanimanju trgovac i ima srednju stručnu spremu kako je to i vidljivo iz njegove radne knjižice, i radio je kod tuženika neprekidno od 15. rujna 1999. godine. Iz dopisa Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o ispisu broja zaposlenika u poduzeću tuženika (list 35-80 spisa), te podataka samog tuženika o brojnom stanju radnika kod tuženika (list 86 – 97), proizlazi da je u periodu od 1. lipnja 2011. godine do 1. lipnja 2012. godine, dakle 6 mjeseci prije odluke o otkazu, i 6 mjeseci poslije otkaza tuženik primio dosta novih radnika, pa ti pokazatelji ne potvrđuju navod tuženika, kako tijekom postupka, tako i u samoj Odluci o otkazu ugovora o radu tužitelju, da je zbog gospodarskih razloga i smanjenja opsega poslova prestala potreba za tužiteljevim radom. Na kraju 2011. godine tuženik je imao ukupno zaposlenih 327 radnika (list 91 spisa), a na kraju siječnja 2012. godine, u kojem mjesecu je tužitelju dat otkaz, ukupno je bilo 334 radnika, da bi 29. veljače 2012. godine imao ukupno zaposlenih 353 radnika, na dan 31. ožujka 2012. godine 384 radnika, 30. travnja 2012. godine 401 radnika, 31. svibnja 2012. godine 396 radnika, te 30. lipnja 2012. godine 405, radnika. Dakle broj zaposlenih se povećavao a ne smanjivao, što ne govori u prilog tvrdnjama tuženika da je zbog gospodarskih razloga i smanjenja opsega poslova prestala potreba za radom tužitelja, kao i u prilog tvrdnji tuženika da ga nije mogao zaposliti na nekom drugom radnom mjestu ili da nije imao potrebu da ga obrazuje ili osposobi za radna nekim drugim poslovima. To tim više kada se ima u vidu da je u periodu od 6 mjeseci prije i 6 mjeseci poslije otkaza tužitelju tuženik primio na rad 86 osoba sa srednjom stručnom spremom od čega čak 3 prodavača, a koje struke je i sam tužitelj.

Obzirom na sve naprijed izloženo, pravilno je prvostupanjski sud zaključio da tuženik nije dokazao postojanje opravdanog razloga za otkaz, pa je pravilno utvrdio da je otkaz nedopus-

ten i naložio tuženiku da sa tužiteljem uspostavi sva prava iz radnog odnosa, kao da otkaza ugovora o radu nije niti bilo.“⁶⁴

3.1.2 Osobno uvjetovani otkaz

Ovu vrstu otkaza poslodavac Vam može dati ako niste u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.⁶⁵ U pravilu se radi o slučajevima kada zbog ozljede ili bolesti trajnog karaktera nemate znanja ili sposobnosti za obavljanje određenog posla. Kao i kod poslovno uvjetovanog otkaza, ova vrsta otkaza je dopuštena samo ako Vas poslodavac ne može zaposliti na nekim drugim poslovima, odnosno ako Vas ne može obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima. Poslodavac također mora voditi računa o trajanju Vašeg radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje Vas terete. No, ova dužnost Vašeg poslodavca ne postoji ako isti zapošljava dvadeset ili manje od dvadeset radnika.

Ako Vam poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, imate pravo na otpremninu.⁶⁶

3.1.3 Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem poslodavac Vam može dati u slučaju kada kršite obveze iz radnog odnosa.⁶⁷ To mogu biti slučajevi zapostavljanja ili neurednog izvršavanja obveza iz ugovora o radu, konstantno kašnjenje na posao bez opravdanog razloga ili izostajanje bez opravdanog razloga i slično. Prije ovakvog otkazivanja ugovora o radu, poslodavac Vas je dužan pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza. Poslodavac Vam je također dužan omogući-

⁶⁴Piškorec, M., Dominko, A, Sudska praksa Županijskog suda u Bjelovaru, 2014, <http://sudovi.pravosudje.hr/zsbj/img/File/sudska%20praksa/Bilten%202014.pdf>, pristupljeno 02.03.2015., Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, Gž-139/2014-2, od 10. IV. 2014. godine.

⁶⁵Zakon o radu (NN. 93/14), čl.115.

⁶⁶Zakon o radu (NN. 93/14), čl.126.

⁶⁷Zakon o radu (NN. 93/14), čl.115.

ti da iznesete svoju obranu.⁶⁸ I kod ove vrste redovitog otkaza imate pravo na otkazni rok, ali u dužini polovice propisanog otkaznog roka. Pravo na otpremninu kod ove vrste otkaza ne postoji.⁶⁹

3.1.4 Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Ne smije trajati duže od 6 mjeseci. Svrha probnog rada je da poslodavac u propisanom periodu provjeri zadovoljava li radnik na radnom mjestu na kojem ga je zaposlio pa, u slučaju da radnik ne zadovolji, poslodavac ima jednostavniju pravnu osnovu da radniku otkáže ugovor o radu.⁷⁰ Radnikove sposobnosti poslodavac može ispitivati i prosuđivati tijekom cijelog trajanja probnog rada sve do kraja ugovorenog probnog roka. Ako poslodavac ocijeni rad radnika u probnom roku nezadovoljavajućim, može mu otkazati ugovor o radu. Pri tome poslodavac nije dužan čekati protek cijelog ugovorenog probnog roka već može ugovor o radu otkazati čim ustanovi da radnik ne zadovoljava na radu.

Propisani otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana. Budući da se u slučaju otkaza ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne radi ni o osobno ni o poslovno uvjetovanom otkazu, a niti je primjena tih odredbi izričito propisana, poslodavac nije dužan poštivati niti one odredbe o otkazu koje se vežu upravo uz te vrste otkaza. Jedno od prava na koje radnik neće imati pravo, kada se radi o prestanku radnog odnosa zbog otkazivanja zbog nezadovoljenja na probnom radu, jest i otpremnina.

Otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja probnog rada ne smije se dati zbog: bolovanja, podnošenja tužbe ili žalbe, odnosno sudjelovanja u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanja radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, te zbog obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti.⁷¹ Otkaz ne smije biti dan zbog diskriminacijskih razloga.

⁶⁸Zakon o radu (NN. 93/14), čl.119.

⁶⁹Zakon o radu (NN. 93/14), čl.126.

⁷⁰Zakon o radu (NN. 93/14), čl.53.

⁷¹ Burza, Radno pravo, Otkaz ugovora o radu s probnim radom, <http://burza.com.hr/>, pristupljeno 02.02.2015.

U slučaju nedopuštenog otkaza ugovora o radu zbog nezadovoljavanja probnog rada sud svojom odlukom može vratiti na rad.

Pri prijedlogu ove odredbe Zakona, Vlada prijedlog obrazlaže: Zaštita radnika od otkaza se usklađuje s potrebom poslodavca da zapošljava one radnike koji su mu doista potrebni, uz osiguranje zaštite radnika od socijalno neopravdanih otkaza. Zakon određuje razloge za redoviti otkaz pri čemu je obvezan otkazni rok. U svrhu ubrzanja postupka restrukturiranja poslodavca omogućeno je poslodavcu da otkáže ugovor o radu radniku zbog poslovno ili osobno uvjetovanih razloga bez obzira na okolnost može li ili ne radnika zaposliti na drugim poslovima, odnosno neovisno o tome može li ili ne radnika obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima (članak 115.).⁷²

O uređenju tog pitanja Klub zastupnika je podnio amandman na članak 115. mijenja se na način:

Dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopustan je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Dosadašnji stavak 2. postaje stavak 3.

Dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Dosadašnji stavcima 4., 5., 6. i 7. postaju stavci 5., 6., 7. i 8.

Obrazloženje: Navedene odredbe imaju svojevrsnu zaštitnu ulogu, zbog kojih bi otkaz bio dopušten samo kao krajnje sredstvo. Poslodavac mora moći zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga otkazati ugovor o radu, ali pri tome ga se mora obvezati da utvrdi

⁷² Konačni prijedlog Zakona o radu drugo čitanje, P.Z.E. br. 606, <http://www.sabor.hr/konacni-prijedlog-zakona-o-radu-drugo-citanje-pze->, pristupljeno 15.01.2015.

postoji li neko drugo radno mjesto na kojem bi radnik mogao raditi ili postoje mogućnosti obrazovanja ili osposobljavanja za rad na nekom drugom radnom mjestu. Ako takvih odredaba nema, u budućnosti bi odluka o otkazu ugovora o radu iz navedenih razloga mogla biti motivirana potpuno drugim razlozima, koje će biti teško dovesti u pitanje u postupku pred sudom.⁷³

3.2 Izvanredni otkaz

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 radnih odnosa ili neke druge osobito važne činjenice uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.⁷⁴

Prema presudi Županijskog suda u Dubrovniku⁷⁵, Osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa predstavlja fizički napad na poslovođu i opravdan je razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, iako takva povreda nije propisana Pravilnikom o radu poslodavca. Iz obrazloženja presude Prema pobijanoj tužnikovoj odluci, osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa tužitelj je počinio time što je dana 11. srpnja 2006. godine fizički napao poslovođu lake mehanizacije udarivši ga rukom u lice gdje su poslije udara ostali tragovi krvi. Nije relevantna ni okolnost što se tuženik u pobijanoj odluci pozvao na određenu odredbu svojeg Pravilnika o radu koja bi tužiteljevim postupkom bila povrijeđena, a taj tuženikov opći akt sud nije tražio i pregledao. Naime, poslodavac može ali ne mora općim aktom propisati povrede radnikovih obveza iz radnog odnosa, a ako to i učini, onda je riječ samo o povredama koje su primjerice nabrojene. Prema tome, predstavljali određeno ponašanje ili propust radnika povredu obveze iz radnog odnosa i kakav je stupanj te povrede prosuđuje poslodavac, odnosno sud kad ocjenjuje zakonitost poslodavčeve odluke, neovisno o tome je li takvo ponašanje ili

⁷³Amandmani na Konačni prijedlog Zakona o radu, P.Z.E. br. 606 drugo čitanje <http://www.sabor.hr/konacni-prijedlog-zakona-o-radu-drugo-citanje-pze->, pristupljeno 15.01.2015.

⁷⁴Zakon o radu (NN. 93/14), čl.116

⁷⁵Presuda Županijskog suda u Dubrovniku, Gž-1104/07. od 19.7.2007.

propust predviđen općim aktom poslodavca. Tužiteljevo pak ponašanje odnosno zgrade, i prema ocjeni ovog Suda, predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa koja opravdava odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu u smislu odredbe Zakona o radu.⁷⁶

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Izvanredni otkaz ugovora o radu dostavljen nakon tog roka sud će poništiti. Sudsku praksu primjene propisa ilustrira vijest koju su prenijeli gotovo svi mediji. U moru teških priča o otkazima lišenih svake ljudskosti i dostojanstva, najnoviji slučaj samoborske namještenice Ivane Muhar posebno je beščutan. Ivana je do 16. lipnja 2014. godine, kad je dobila izvanredni otkaz ugovora o radu, bila zaposlena kao spremačica na Općinskom sudu u Samoboru. Nesretna je žena navečer 7. travnja 2014. godine u potpunom psihičkom rastrojstvu pokušala izvršiti samoubojstvo. Skočila je s prozora na krovu zgrade Suda i pri tome zadobila teške tjelesne ozlijede. Iz liječničke dokumentacije vidljiv je cijeli niz fraktura, a pacijentica je u besvjesnom stanju odvezena u KBC Zagreb. I dok je u teškom psihičkom i fizičkom stanju ležala u bolnici, 16. lipnja 2014. godine, njezin poslodavac, predsjednik Općinskog suda u Samoboru, Darko Župančić potpisao je izvanredni otkaz njezina Ugovora o radu. Kao razloge otkaza naveo je „**osobito teške povrede iz radnog odnosa i gubitka povjerenja**“, odnosno kršenja Etičkog kodeksa državnih službenika, tj. ponašanje kojim je naštetila ugledu državne službe. Budući se ne radi o redovnom nego izvanrednom otkazu, poslodavac ga je mogao dati najkasnije u roku od 15 dana od nesretnog događaja, a ne nipošto tek 16. lipnja.⁷⁷ Nadležni sud je nakon žalbe radnice, poništio odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu, zbog razloga koji se ne odnose na rok za dostavu izvanrednog otkaza ugovora o radu. Međutim ostavio je otvoreno pitanje, da li je poslodavac saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji dobio neposrednim uvidom (bio je prisutan u vrijeme i na mjestu kad je činjenica utvrđena, prisustvovao je policijskom očevidu) ili ju je dobio tek nakon što je od nadležne policijske postaje dobio službeno izvješće više od 60 dana nakon događaja odnosno nakon što je nastala činjenica na kojoj se temelji odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu.⁷⁸

Prema presudi Županijskog suda u Bjelovaru poslodavac je ovlašten postupiti po presudi donesenom u radnom sporu kojom mu je naloženo vraćanje radnika na rad i prije njene pravo-

⁷⁶Gliha, R.: Radni odnosi, SIGURNOST 50 (1) 59 - 61 (2008), STR. 60-61.

⁷⁷ Čistačici dan otkaz nakon pokušaja samoubojstva, <http://www.sdlsn.hr/index.php/?article=9203&category=1>, 28.02.2015.

⁷⁸ Odluka općinskog suda u Samoboru, Su-262/14-02 od 07. srpnja 2014. godine.

moćnosti, pa ukoliko radnik bez opravdanih razloga ne postupi po takvom poslodavčevu pozivu – ne dođe na rad, to onda predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.⁷⁹

„Predmet spora u ovoj parnici je dopuštenost (zakonitost) izvanrednog otkaza ugovora o radu tužitelja odlukom tuženika od 23. studenoga 2012. godine, a tužbeni zahtjev tužitelja sud prvog stupnja pobijanom presudom je odbio kao neosnovan nakon što je provedenim dokazima utvrdio slijedeće činjenice:

- da je tužitelj (kao radnik) sa tuženikom (kao poslodavcem) imao zaključen ugovor o radu od 28. lipnja 2010. godine na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova TT montera,
- da je između tužitelja i tuženika pred Općinskim sudom u B. u spisu predmeta P-381/12 vođena parnica radi utvrđenja da tužitelju nije prestao radni odnos temeljem sporazuma o prestanku ugovora o radu, i da je u navedenom predmetu dana 8. studenog 2012. godine donesena prvostupanjska presuda kojom je prihvaćen tužbeni zahtjev tužitelja i tuženiku naloženo da tužitelja vrati na rad,
- da je tuženik protiv navedene presude izjavio žalbu koja je, presudom Županijskog suda u B. broj GŽ-198/2013-2 od 9. svibnja 2013. godine, odbijena kao neosnovana i potvrđena prvostupanjska presuda,
- da je tuženik odmah nakon objave navedene prvostupanjske presude – prije njenog pismenog otpravka i prije njene pravomoćnosti – pismenom datiranim sa 13. studenog 2012. godine pozvao tužitelja da se javi na posao na svoje radno mjesto dana 19. studenog 2012. godine,
- da je pismeno tuženika od 13. studenog 2012. godine tužitelj primio 16. studenog 2012. godine i da se pozivu tuženika na rad tužitelj nije odazvao – nije došao na rad 19. studenog 2012. godine, niti je na rad dolazio sve do 23. studenog 2012. godine kada je tuženik donio
- odluku o otkazu zbog neopravdanog izostanka s posla, da tužitelj nije tuženiku opravdao nedolazak na posao u vremenskom razdoblju od 19. do 23. studenog 2012. godine.

Odbijajući postavljeni tužbeni zahtjev temeljem naprijed navedenih činjeničnih utvrđenja sud prvog stupnja izražava stav da je tuženik, kao poslodavac koji je izgubio sudski spor u kojem mu je naloženo vraćanje radnika na rad, bio ovlašten radnika pozvati na rad i prije pravomoć-

⁷⁹ Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, GŽ-2429/2014-3, od 9. X. 2014. godine.

nosti presude donesene u tom sporu, i da neodazivanje radnika tom pozivu poslodavca – odnosno u konkretnom slučaju nedolazak tužitelja na posao pet dana uzastopno (od 19. pa do 23. studenog 2012. godine), predstavlja neopravdani izostanak s posla – osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa koja čini opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. Slijedom navedenog sud prvog stupnja pobijanom presudom odbija tužbeni zahtjev pozivom na odredbu čl.108. Zakona o radu (NN 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13 – dalje:ZOR/09), kojom je u st.1. 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 otkaznog roka, ako 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.

Sva naprijed navedena činjenična utvrđenja suda prvog stupnja, jednako kao i primjenu materijalnog prava na koje se poziva sud prvog stupnja u pobijanoj presudi, u cijelosti prihvaća i ovaj drugostupanjski sud, a ne prihvaćaju se žalbene tvrdnje tužitelja u kojima ističe da nije bio dužan odazvati se pozivu tuženika prije pravomoćnosti sudske presude kojom je tuženiku naloženo njegovo vraćanje na rad – jer je tuženik protiv te presude izjavio žalbu i jer prije pozivanja tužitelja nije donio odluku kojom bi opozvao raniju odluku o otkazu i kojom bi tužitelju priznao sva prava iz radnog odnosa. S obzirom na naprijed navedeno ovaj sud drugog stupnja neće posebno odgovarati na pojedine žalbene navode tužitelja, već se on glede njih u skladu sa odredbom čl.375. st.5. ZPP-a upućuje na valjano obrazloženje prvostupanjske presude.⁸⁰

3.3 Otkazivanje ugovora o radu izvan roka

Ovaj otkaz također mora biti u pisanom obliku i mora biti dostavljen osobi kojoj se otkazuje. Izvanredni otkaz ugovora o radu dopušten je samo uz opravdani razlog, a taj opravdani razlog u ovom slučaju je osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa ili neka druga osobito važna činjenica zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć, a sve uz uvažavanje svih okolnosti i interesa i poslodavca i radnika.

⁸⁰Piškorec, M., Dominko, A, Sudska praksa Županijskog suda u Bjelovaru, 2014, <http://sudovi.pravosudje.hr/zsbj/img/File/sudska%20praksa/Bilten%202014.pdf>, pristupljeno 2.03.2015., Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, Gž-2429/2014-3, od 9. X. 2014. godine.

Ako koristite pravo na rođiljni dopust, posvojiteljski dopust ili Vam ugovor o radu miruje do treće godine djetetova života, možete otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom, ali najkasnije 15 dana prije dana kada ste dužni vratiti se na rad. Trudnica također može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.⁸¹ Ukoliko ugovor o radu izvanredno otkazuje poslodavac, on Vam je dužan omogućiti da iznesete svoju obranu. Ako se radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik protivi izvanrednom otkazu koji Vam je dao poslodavac, a Vi u sudskom postupku osporavate dopuštenost otkaza i od poslodavca tražite da Vas zadrži na radu, poslodavac Vas je dužan vratiti na rad u roku od 8 dana od obavijesti o podnijetoj tužbi i zadržati Vas na radu do okončanja sudskog spora.⁸² No, ako Vam poslodavac otkazuje zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, može Vas privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora zbog dopuštenosti otkaza i to uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće koja Vam je isplaćena u prethodna tri mjeseca. Postoji i mogućnost da je protivljenje radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika očito neutemeljeno na zakonu te poslodavac u takvom slučaju može od suda tražiti da ga privremeno oslobodi obveze da Vas vrati na rad i isplati naknadu plaće.⁸³ Ako ste dobili ovakvu vrstu otkaza, ne pripada Vam pravo na otpremninu niti postoji obveza poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, već Vam radni odnos prestaje danom uručenja odluke o otkazu.

3.4 Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Umjesto otkaza ugovora o radu poslodavcu kod kojega se zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga pojavi potreba za promjenama u poslovanju stoji na raspolaganju i mogućnost otkaza uz istodobnu ponudu izmijenjenog ugovora.⁸⁴ Taj institut radnog prava može se primjenjivati kada radnik ne želi dobrovoljno pristati na promjene unutar radnog odnosa koje poslodavac predlaže.

Ako se pojavi potreba da se ugovor o radu izmijeni jer poslodavac primjerice želi premjestiti radnika na drugo radno mjesto ili mu smanjiti plaću, poslodavac će redovno nastojati o promjeni sadržaja ugovornog odnosa postići sporazum sa radnikom, u kojem će se slučaju pristupiti dopuni i/ili izmjeni postojećeg ugovora ili će poslodavac i radnik sklopiti novi ugovor o radu kojim zamjenjuju onaj postojeći. Ako se poslodavac i radnik ne mogu usuglasiti o prom-

⁸¹ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.116

⁸² Zakon o radu (NN. 93/14), čl.116

⁸³ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.116

⁸⁴ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.123

jeni sadržaja ugovora o radu jer radnik nije suglasan sa ponudom poslodavca, poslodavac će ako želi izmijeniti sadržaj ugovora o radu protivno volji radnika, to učiniti koristeći institut tj. otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. U tom slučaju poslodavac će izmijeniti sadržaj ugovora o radu na način da će otkazati postojeći ugovor o radu i istodobno predložiti radniku sklapanje novog ugovora o radu. Ako u slučaju da radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.⁸⁵

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu sastoji se od dva dijela; otkaz postojećeg ugovora o radu s njegovim određenim sadržajem te ponuda poslodavca da se zaključi novi ugovor o radu pod izmijenjenim uvjetima odnosno sa novim sadržajem. Kada je riječ o otkazu postojećeg ugovora o radu s njegovim određenim sadržajem, poslodavac je dužan dokazati postojanje zakonom predviđenog opravdanog razloga za redoviti otkaz postojećeg ugovora o radu na jednak način kao da se ugovor o radu otkazuje redovitim otkazom, bez ponude za nastavak radnog odnosa sklapanjem novog ugovora. Osim toga u odluci o otkazu treba navesti i druge pravne posljedice koje za radnika nastaju ako ne prihvati otkaz i ponudu izmijenjenih uvjeta rada (pravo na otkazni rok, otpremninu i sl.). Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen, a prije otkaza poslodavac se mora savjetovati sa radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom. Otkaz postojećeg ugovora o radu za poslodavca je značajniji jer će se u eventualnom sudskom sporu ispitivati upravo zakonitost odluke o otkazu prijašnjeg ugovora o radu odnosno opravdanost razloga za otkaz, a ne valjanost ponuđenog novog ugovora. Stoga poslodavac mora voditi računa o postojanju opravdanih razloga za otkaz i o zakonitosti provedenog postupka otkazivanja. U ponudi za sklapanjem novog ugovora o radu, radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac koji ne smije biti kraći od osam dana, a može biti duži.⁸⁶

3.5 Zabrana otkaza

Zakonom o radu propisano je kada poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radniku odnosno kada mu je zabranjeno otkazati ugovor o radu.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog

⁸⁵ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.123

⁸⁶ Zakon o radu (NN. 93/14,) čl.123

radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava. Otkaz u slučaju od jednih gore navedenih razloga je nevažeći, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.⁸⁷

3.6 Neopravdani razlozi za otkaz

Zakonom o radu propisani su postupci radnika koji nisu opravdani razlozi za otkaz, odnosno određena ponašanja radnika ili situacije u kojima se nalazi, kada poslodavac nema valjan razlog za otkazivanjem ugovora o radu. U slijedećim slučajevima poslodavac nema valjani razlog za otkaz.

1. privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
2. podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
3. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.⁸⁸

Dakle poslodavac koji bi dao otkaz radniku zbog gore navedenih ponašanja radnika, bio bi neopravdan.

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.⁸⁹

⁸⁷ Zakon o radu (NN. 93/14,) čl.34

⁸⁸ Zakon o radu (NN. 93/14,) čl.117

⁸⁹ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.116

Uspije li radnik s tužbenim zahtjevom kojim traži utvrđivanje nedopuštenosti otkaza, poslodavac ga je na njegov zahtjev u pravilu dužan vratiti na posao i naknaditi mu plaću koju nije primao za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog nedopuštenog otkaza. Nakon pravomoćnog utvrđenja nedopuštenosti otkaza radnik može tražiti vraćanje na posao u roku trideset dana od dana kada je radnik stekao pravo tražiti vraćanje.

Nakon za radnika uspješno okončane parnice kojom je oduka o otkazu ugovora o radu proglašena nedopuštenom, postavlja se pitanje na koje radno mjesto vratiti radnika, budući da je uslijed proteka vremena od otkaza moguće da je njegovo radno mjesto već primjerice popunjeno ili ukinuto.

Valja istaknuti da je poslodavac dužan vratiti radnika ponajprije na radno mjesto, odnosno povjeriti mu poslove koje je radnik obavljao prije nego što mu je nedopušteno, odnosno nezakonito pretao radni odnos. Ako kod poslodavca više nema takvog radnog mjesta, onda je poslodavac dužan vratiti radnika na poslove koji prema svojem sadržaju odgovaraju poslovima koje je radnik obavljao prije nedopuštenoga ili nezakonitog prestanka radnog odnosa, tj. na takve poslove koji odgovaraju cilju ugovora o radu kojeg su ga poslodavac i radnik sklopili.⁹⁰

Također treba napomenuti da kad postoji više odgovarajućih radnih mjesta na koje bi se radnik nakon okončanja radnog spora mogao vratiti, pravo je poslodavca odlučiti na koje će odgovarajuće radno mjesto rasporediti radnika. Ako je u međuvremenu, dok je trajao sudski spor, radno mjesto radnika popunjeno drugim radnikom ili ukinuto, poslodavac treba radnika, kojeg prema sudskoj odluci mora vratiti na posao, rasporediti na druge odgovarajuće poslove.⁹¹

I prema presudi Županijskog suda u Bjelovaru podnošenje kaznene prijave radnika nadležnom tijelu protiv direktora u dobroj vjeri i s namjerom te ciljem zaštite prava i interesa sindikata čiji je radnik član ne predstavlja opravdani razlog za otkazivanje ugovora o radu.⁹²

„Predmet spora u ovoj pravnoj stvari je zahtjev tužitelja da se utvrdi da je odluka tuženika o izvanrednom otkazu ugovora o radu nezakonita i nedopuštena. Pravilnom ocjenom izvedenih dokaza prvostupanjski sud je utvrdio da je tuženik donio Odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 4. travnja 2013. godine kojom se tužitelju izvanredno otkazuje ugovor o radu, i

⁹⁰ IUS-INFO, Na koje radno mjesto vratiti radnika u slučaju nedopuštenog otkaza, <http://www.ius-info.hr/>, pristupljeno 03.02.2015.

⁹¹ IUS-INFO, Na koje radno mjesto vratiti radnika u slučaju nedopuštenog otkaza, <http://www.ius-info.hr/>, pristupljeno 03.02.2015.

⁹² Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, GŽ-3760/2013-3, od 23. I. 2014. godine.

da se razlozi za izvanredni otkaz sastoje u tome što je tužitelj povrijedio obveze iz radnog odnosa na način da je podnošenjem kaznene prijave protiv direktora narušio ugled poslodavca kao pravne osobe, te da je čelnicima sindikata bilo poznato da tuženik nije počinio nikakve povrede zakona, pa je na taj način došlo do klevetanja tvrtke.

Ocjenjujući razloge za izvanredni otkaz prvostupanjski sud je utvrdio da je tužitelj kao jedan od članova "Novog sindikata" podnio s drugim čelnicima tog sindikata kaznenu prijavu protiv direktora tuženika smatrajući da je to njihova dužnost radi zaštite članova sindikata, a do podnošenja kaznene prijave došlo je jer, po tvrdnjama čelnika tog sindikata koji je trebao tek početi djelovati kod tuženika, tuženik nije uplaćivao sindikalnu članarinu od članova tog Novog sindikata u korist tog sindikata, pa je ta kaznena prijava podnesena 28. veljače 2013. godine (list 13), a potom je i državni inspektorat obavio inspekcijski nadzor poslovanja tuženika dana 4. ožujka 2013. godine.

S obzirom na ovako utvrđene činjenice prvostupanjski sud je pravilnom primjenom odredbe čl. 109. st. 2. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 149/09, 61/11, dalje: ZR) ocijenio da ne postoje opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu. Tom odredbom je propisano da podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora, ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Kada je tužitelj kao jedan od čelnika novoosnovanog sindikata kod tuženika pod nazivom "Novi sindikat" smatrajući da postoji sumnja u zlouporabu položaja i ovlasti iz čl. 291. Kaznenog zakona podnio kaznenu prijavu protiv direktora tuženika I.S., tada se radi o postupku u kojem je tužitelj kao član sindikata štitio prava i interese tog sindikata i podnošenje te kaznene prijave smatra se kao sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona u smislu odredbe čl. 109. st. 2. ZR, pa podnošenje te kaznene prijave ne Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu i neosnovano tome u žalbi prigovara.⁹³

⁹³Piškorec, M., Dominko, A, Sudska praksa Županijskog suda u Bjelovaru, 2014, <http://sudovi.pravosudje.hr/zsbj/img/File/sudska%20praksa/Bilten%202014.pdf>, pristupljeno 02.03.2015., Županijski sud u Bjelovaru, Gž-3760/2013-3, od 23. I. 2014. godine.

3.7 Program zbrinjavanja kolektivnog viška radnika

Odredbama članka⁹⁴ utvrđena je obveza zbrinjavanja kolektivnog viška radnika. Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan ovim Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika. U višak radnika ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.⁹⁵

Poslovno uvjetovani otkazi koji se odnose na veći broj radnika mogu biti doneseni samo nakon što poslodavac izradi program zbrinjavanja viška radnika. Pretpostavke za to su, da poslodavac namjerava u roku devedeset dana zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (redovito) otkazati najmanje dvadeset ugovora o radu.⁹⁶

Kolektivni višak radnika podrazumijeva prestanak potrebe za radom radnika iz svih razloga koji će na strani poslodavca, bez obzira na to ovisi li o njegovoj volji ili ne, dovesti do prestanka potrebe za radom najmanje dvadeset radnika, ako će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu najmanje petorici. Dakle, kolektivni višak radnika izračunava se u odnosu na prestanke ugovora o radu na prijedlog poslodavca. Takvi prestanci ugovora odnose se ne samo na prestanke ugovora o radu na prijedlog poslodavca, već jednako tako i na one prestanke ugovora o radu koji su posljedica okolnosti koji ne ovisi o volji poslodavca. Naime, sporazumni prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca je izraz volje poslodavca, ali u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza takav akt više je posljedica nekih realnih i objektivnih okolnosti (loše poslovanje koje, primjerice, uzrokuje manjak posla, a time i višak radnika) koji i nemaju veze s poslodavčevom voljom. S odlukom o otkazu poslodavac je dužan savjetovati se s radničkim vijećem, a o provedenom savjetovanju dužan je obavijestiti i nadležnu javnu službu zapošljavanja (HZZ) i dostaviti joj podatke o razlozima zbog kojih će prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i radnim mjestima radnika za čijim će radom prestati potreba, kriterijima izbora radnika za čijim će radom pres-

⁹⁴Zakon o radu (NN. 93/14), čl.127

⁹⁵ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.127

⁹⁶ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.127

tati potreba, roku u kojem će prestati potreba za radom radnika, te iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima.⁹⁷

Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika. Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest. Poslodavac je dužan nakon provedenog savjetovanja utvrditi višak radnika i izraditi program njihova zbrinjavanja.⁹⁸

Program zbrinjavanja, osim podataka koje je poslodavac dužan dostaviti HZZ-u, mora sadržavati i podatke koji se odnose na mogućnost: promjena u tehnologiji i organizaciji rada u cilju zbrinjavanja viška radnika, zapošljavanja radnika na drugim poslovima, pronalaženja zaposlenja kod drugog poslodavca, rada u nepunom radnom vremenu, prekvalifikacije ili do-kvalifikacije radnika.⁹⁹

Treba napomenuti da ako između poslodavca i radnika postoji dogovor o prestanku postojećeg ugovora i početku rada prema novom ugovoru, tada niti ne treba otkazivati pa se to sve može riješiti i bez otkaza i bez programa zbrinjavanja viška radnika.

Zakonito provedeni postupak savjetovanja poslodavca sa radničkim vijećem o sačinjenom Programu zbrinjavanja viška radnika te njegovo prihvaćanje od strane radničkog vijeća ne oslobađa poslodavca od obveze savjetovanja prije donošenja svake pojedinačne odluke o otkazu ugovora utemeljene na tom Programu zbrinjavanja viška radnika, pa ako poslodavac to propusti učiniti odluka o otkazu nije dopuštena i zakonita.¹⁰⁰

„Među strankama nije sporno da je tužitelj bio radnik tuženika na radnom mjestu monter TPI IV. grupe temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme od 2. svibnja 2011. godine, te da je tuženik tužitelju otkazao navedeni ugovor o radu Odlukom o otkazu br. 4/13 od 18. veljače 2013. godine. Nesporno je nadalje da je tuženik protiv te odluke podnio zahtjev za zaštitu prava na koji je tuženik odgovorio očitovanjem od 13. ožujka 2013. godine, te da je tužitelj pravovremeno podnio navedenu tužbu sukladno čl. 129. st. 2. Zakona o radu ("Narodne novine", br: 149/09, 61/11 i 82/12 - dalje: ZR).

⁹⁷ Progressive, Zbrinjavanje viška radnika, Dijana Klekar, <http://www.progressive.com.hr/>, pristupljeno 04.02.2015.

⁹⁸ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.127

⁹⁹ Progressive, Zbrinjavanje viška radnika, Dijana Klekar, <http://www.progressive.com.hr/>, pristupljeno 04.02.2015.

¹⁰⁰ Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, Gž-922/2014-2, od 15. V. 2014. godine.

Tuženik je otkazao ugovor o radu tužitelju zbog gospodarskih i organizacijskih razloga, dakle, dao mu je poslovno uvjetovani otkaz sukladno čl. 107. st. 1. toč. 1. ZR-a, što među strankama nije sporno, a proizlazi i iz Odluke o otkazu ugovora o radu.

Prvostupanjski sud je utvrdio na temelju provedenih dokaza da je tuženik donio pobijanu odluku o otkazu tužitelju nakon zakonito sačinjenog i provedenog Programa zbrinjavanja viška radnika od 15. siječnja 2013. godine. Tuženik se prije donošenja Programa zbrinjavanja viška radnika savjetovao sa radničkim vijeće, sukladno čl. 149. st. 1. i 3. t. 10. ZR-a, te je radničko vijeće Odlukom od 14. siječnja 2013. godine prihvatilo nacrt Programa zbrinjavanja viška radnika. Međutim, prije donošenja Odluke o otkazu ugovora o radu tužitelja, tuženik se nije savjetovao sa radničkim vijećem, a što je bio dužan sukladno čl. 118. i čl. 149. st. 1. i st. 3. toč. 2. ZR-a, kako je to pravilno utvrdio prvostupanjski sud. Činjenica što se je tuženik savjetovao sa radničkim vijećem u pogledu donošenja Programa zbrinjavanja viška radnika u koji je uvršten i tužitelj ne oslobađa poslodavca obveze da provede savjetovanje s radničkim vijećem za svaku pojedinačnu odluku o otkazu ugovora o radu, pa i tužitelju. Program zbrinjavanja viška radnika i odluka o otkazu ugovora o radu koju poslodavac donosi na temelju tog Programa različite su odluke važne za položaj radnika o kojima se poslodavac mora savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom, pa zato postoji obveza poslodavca savjetovati se o svakoj odluci posebno. Tu zakonsku obvezu tuženik kao poslodavac nije ispunio, jer se savjetovao samo o Programu zbrinjavanja viška radnika, a ne i o ovoj pojedinačnoj Odluci o otkazu tužitelju. Prema tome, budući je Odluka o otkazu ugovora o radu tužitelju donesena protivno odredbi čl. 149. st. 1. i st. 3. t. 2. ZR-a, to je pravilan zaključak prvostupanjskog suda da je ništetna sukladno čl. 149. st. 12. ZR-a.¹⁰¹

3.8 Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika

Kod instituta "tehnološkog viška" radi se o kolektivnom otpuštanju radnika uz poštovanje odgovarajućih pravila, u smislu vođenja posebnog postupka uz učešće radničkog vijeće. Kolektivno otkazivanje ugovora o radu posebno je regulirano u propisima radnog prava jer taj

¹⁰¹Piškorec, M., Dominko, A, Sudska praksa Županijskog suda u Bjelovaru, 2014, <http://sudovi.pravosudje.hr/zsbj/img/File/sudska%20praksa/Bilten%202014.pdf>, pristupljeno 02.03.2015., Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, Gž-922/2014-2, od 15. V. 2014. godine.

postupak zahtijeva veće formalnosti i poštivanje daljnjih pravila, za razliku od pojedinačnog otkazivanja ugovora o radu.

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz nadležnoj javnoj službi zapošljavanja. Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka, poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.¹⁰²

3.9 Otkazni rok

Zakon o radu utvrđuje pravo radnika, a obvezu poslodavca na otkazni rok u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu. Otkaz ugovora o radu za radnika je uvijek teško stanje koje se pokušava “prenositi” otkaznim rokom i eventualnom otpremninom. Istina, otkazni rok znači i poslodavcu “sređivanje” stanja i traženje drugog radnika u zamjenu za onog kojemu je dao otkaz ugovora o radu. Zakon o radu precizno određuje trajanje otkaznog roka kao i slučajeve kada otkazni rok ne teče. Otkazni rok zavisi od prethodnog trajanja neprekidnog radnog odnosa kod određenog poslodavca, jer se ne uzima ukupni radni staž radnika kod drugih poslodavaca. Bitno je da je radnik kod istog poslodavca proveo određeno vrijeme u radnom odnosu, bez obzira na radna mjesta, radno vrijeme, trajanje ugovora o radu određenog ili neodređenog trajanja. Nepuno radno vrijeme u ovom slučaju izjednačuje se sa punim radnim vremenom. Neovisno tko daje otkaz ugovora o radu utvrđen je otkazni rok.¹⁰³

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesional-

¹⁰² Zakon o radu (NN. 93/14), čl.128

¹⁰³ Burza, Radno pravo, Otkazni rok, <http://burza.com.hr/>, pristupljeno 03.02.2015.

ne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.¹⁰⁴

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu. Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.¹⁰⁵

3.9.1 Najmanje trajanje otkaznog roka

Zakonom o radu propisano je najmanje trajanje otkaznog roka, ovisno o trajanju radnog odnosa radnika kod poslodavca koji otkazuje i godinama života radnika.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje: dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine; mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu; mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine; dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina; dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina; tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.¹⁰⁶

Otkazni rok radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.¹⁰⁷

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih

¹⁰⁴ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.121

¹⁰⁵ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.121

¹⁰⁶ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.122

¹⁰⁷ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.122

rokova. Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka. Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja. Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od određenog roka. Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.¹⁰⁸

3.9.2 Otpremnina

Pojam otpremnine, najčešće se veže uz pravo na određeni novčani iznos koji pripada radnicima u slučaju prestanka radnog odnosa. Otpremnina je oblik materijalnog obeštećenja i novčane pomoći radniku za slučaj kada poslodavac otkazuje ugovor o radu. Cilj otpremnine je da se radnika kojem je radni odnos prestao bez njegove krivice materijalno osigura, dok sam ili preko institucije za zapošljavanje ne nađe novi posao.¹⁰⁹

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.¹¹⁰

¹⁰⁸ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.122

¹⁰⁹ Herman, V., Čupurdija M., Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Pravni fakultet Osijek, Elektronsko izdanje, Osijek, 2011.,str.165.

¹¹⁰ Zakon o radu (NN. 93/14), čl.126

3.10 Godišnji odmor u slučaju otkaza ugovora o radu

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.¹¹¹

Pravo na isplatu naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, u slučaju da se radnik i poslodavac ne mogu dogovoriti o pravu na isplatu naknade ili visini naknade odlučuje sud. Iz presude Županijskog suda u Bjelovaru proizlazi da radnik koji do dana prestanka ugovora o radu nije iskoristio godišnji odmor ima pravo od poslodavca zahtijevati isplatu pripadajuće naknade – s tim da na to pravo nema utjecaja to što godišnji odmor radnik nije mogao koristiti zbog dugotrajnog bolovanja prouzročenog ozljedom na radu, kao ni to što je ugovor prestao otkazom od strane radnika.¹¹²

„Predmet spora je zahtjev tužiteljice za isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor, a među strankama nije sporno da je tužiteljica zasnovala radni odnos 1. rujna 2010. godine te da je bila u neprekidnom radnom odnosu kod tuženika do 30. travnja 2012. godine kada je njenom izjavom o otkazu radni odnos prestao s time što je 14. srpnja 2011. godine pretrpjela ozljedu na radu, tako da se od 15. srpnja 2011. godine nalazila zbog te ozljede na bolovanju. Pravilno je prvostupanjski sud, a primjenom čl. 7. st. 3. , čl. 55. st. 1. , čl. 58. i 59. Zakona o radu (Narodne novine br. 149/09, 61/11 – dalje: ZR) utvrdio da tužiteljici pripada pravo na godišnji odmor za 2010. godinu u trajanju od 8 dana, za 2011. godinu u trajanju od 24 dana i za 2012. godinu u trajanju od 8 dana, dakle u spornom periodu ukupno 40 dana, a nije sporno da je tužiteljica u tom periodu iskoristila samo 10 dana godišnjeg odmora.

Prema tome, kako tužiteljica nije iskoristila godišnji odmor u cijelosti, a ne radi se o situaciji da ona nije htjela koristiti godišnji odmor, odnosno da bi joj isti bio ponuđen od strane tuženika a da bi ona to odbila, što se niti ne tvrdi, te kako je tužiteljici prestao radni odnos, to joj je tuženik kao poslodavac dužan isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, sukladno čl. 61. st. 1. ZR-a, a koja naknada se određuje sukladno čl. 61. st. 2. i čl. 60. st. 1. ZR-a. Pravilno je stoga prvostupanjski sud primijenio materijalno pravo i kada je naložio tuženiku da joj isplati naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora razmjerno broju dana neiskorište-

¹¹¹ Zakon o radu, čl. 82. st. 1. i 2.

¹¹² Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, Gž-2538/2013-2, od 5. VI. 2014. godine.

nog godišnjeg odmora u iznosu od 4.773,60 kuna koji iznos je pravilno utvrđen, a prema nalazu knjigovodstvenog vještaka, pri čemu nije odlučno što je tuženica bila na dugotrajnom bolovanju.¹¹³

¹¹³Piškorec, M., Dominko, A, Sudska praksa Županijskog suda u Bjelovaru, 2014, <http://sudovi.pravosudje.hr/zsbj/img/File/sudska%20praksa/Bilten%202014.pdf>, pristupljeno 02.03.2015., Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, Gž-2538/2013-2, od 5. VI. 2014. godine.

4. ZAKLJUČAK

Otkaz radnog odnosa teško pogađa radnika, jer je rad, najčešće izvor njegovog opstanka. Stoga je neophodno da se prilikom prestanka radnog odnosa, tog najosjetljivijeg pitanja radnog prava, postupi vrlo obazrivo, jer je otkaz ugovora o radu izuzetno značajno ekonomsko i socijalno pitanje.

Radnik je slabija strana u radnom odnosu, stoga je potrebno da se pruži adekvatna pravna zaštita njegovih radnih i socijalnih prava. Ta zaštita je najvažnija kod instituta otkaza radnog odnosa. U tržišnim uslovima privređivanja ne može se od poslodavca tražiti da garantira radno mjesto radniku u smislu stalnosti zaposlenja.

Država mora stvoriti uvjete da radnik i poslodavac ostvaruju svoje interese radi postizanja boljih uvjeta rada, života i bogatijeg društva. Država to čini svojom pravnom regulativom. Ali, ne može se dozvoliti sloboda poslodavcu da radnika otpusti kad hoće.

Potrebno je, ipak, uvesti određena ograničenja i ustanoviti određenu proceduru davanja otkaza, da bi se spriječila diskriminacija, a jedan vid te diskriminacije je i samovolja poslodavca. Takva pravna regulativa otkaza ne znači da se poslodavcu oduzme pravo da radniku da otkaz, ali sistem zaštite od nezakonitog otkaza i od zloupotrebe otkaza mora biti tako uređen da pomiri interese radnika za poslom i interese poslodavca za profitom.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, kao što ga i radnik može otkazati poslodavcu. Međutim, radnik to može učiniti bez obzira na razlog, a poslodavac to može učiniti samo iz razloga koji su predviđeni zakonom. Radni odnos radniku prestaje po sili zakona nezavisno od njegove volje i volje poslodavca, ako nastupe činjenice za koje zakon automatski vezuje prestanak radnog odnosa.

Da bi neki otkazni razlog mogao biti primijenjen, poslodavac mora ispitati, odnosno utvrditi činjenice i okolnosti za koje zakon vezuje njegov nastanak. Već je i to dovoljno da se vidi da sa otkaznim razlozima postoji i otkazni postupak.

Otkaz se donosi u pisanom obliku, i poslije uvoda i izreke, obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom lijeku. Naravno i potpis i pečat poslodavca. Uvod je početni dio iz kojeg se vidi ko daje otkaz i na osnovu kojeg propisa. Izreka sadrži iskaz o otkazu iz kojeg se vidi kome se daje otkaz i po kom otkaznom razlogu. Obrazloženje sadrži razloge koji pokazuju da je određeni otkazni razlog nastao i da su ispunjeni uvjeti za njegovu primjenu. Pouka o pravnom lijeku treba da uputi radniku kome se može obratiti za zaštitu prava, ako smatra da su povrije-

đena. Rješenje se mora radniku dostaviti osobno, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta radnika. Radniku prestaje radni odnos danom dostavljanja rješenja, ako tim zakonom ili rješenjem o otkazu nije određen drugi rok. Poslodavac je dužan da radniku u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene plaće, i druga primanja koja je radnik ostvario do dana prestanka radnog odnosa, u skladu sa općim aktom i ugovorom o radu.

Tradicionalno navikli da jednostrano određuju pravila ponašanja u poduzećima, poslodavci u mnogim zemljama još uvijek pružaju otpor i često ne poštuju prava radnika.

Zbog toga je radnicima neophodno omogućiti brzu, efikasnu i nepristranu zaštitu prava iz radnog odnosa, kako bi se izbjegli radni sporovi većih ili manjih razmjera, sa brojnim štetnim posljedicama po radnika i njegovu obitelj, poduzeće, regiju, a nekad i ekonomiju cijele zemlje.

Jedan od uobičajenih načina zaštite prava iz radnih odnosa je sudska zaštita. Njezin cilj je da se zaštite radnička prava od svih neopravdanih i nedozvoljenih razloga koje bi teretile radnika kao i od nedozvoljenih otkaza te im osigurati da ostvare sva prava koja im prema zakonu te ugovoru pravno pripadaju.

LITERATURA

MONOGRAFIJE I ČLANCI

1. Brajić, V., Radno pravo, Savremena administracija, Beograd, 1987.
2. Herman, V., Čupurdija M., Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Pravni fakultet Osijek, Elektronsko izdanje, Osijek, 2011.
3. Učur M. Đ., Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, 2008.
4. Gliha, R.: Radni odnosi, SIGURNOST 50 (1) 59 - 61 (2008),

ZAKONI I PROPISI

1. Zakon o obveznim odnosima, NN 35/05, 41/08 i 125/11,
2. Zakon o radu NN 93/14.
3. Zakon o mirovinskom osiguranju NN. 157/13, 151/14
4. Stečajni zakon NN 44/96, 29/99, 129/00, 123/03, 82/06, 116/10, 25/12, 133/12

SUDSKA PRAKSA

1. Odluka općinskog suda u Samoboru, Su-262/14-02 od 07. srpnja 2014. godine.
2. Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj: Revr 1232/10-2 od 2. veljače 2011.,
3. Presuda Županijskog suda u Dubrovniku, Gž-1104/07. od 19.7.2007.,
4. Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, Gž-139/2014-2, od 10. IV. 2014. godine.
5. Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, Gž-2429/2014-3, od 9. X. 2014. godine,
6. Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, Gž-2538/2013-2, od 5. VI. 2014. godine.
7. Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, Gž-2833/2013-2, od 15. IX. 2014. godine,
8. Presuda Županijskog suda u Bjelovaru, Gž-922/2014-2, od 15. V. 2014. godine

INTERNET

1. Čistačici dan otkaz nakon pokušaja samoubojstva,
<http://www.sdlsn.hr/index.php/?article=9203&category=1>, 28.02.2015.
2. Burza, Radno pravo, Invalidska mirovina, <http://burza.com.hr/>, pristupljeno 02.02.2015.
3. Burza, Radno pravo, Otkaz ugovora o radu s probnim radom, <http://burza.com.hr/>, pristupljeno 02.02.2015.
4. Burza, Radno pravo, Otkazni rok, <http://burza.com.hr/>, pristupljeno 03.02.2015.
5. Konačni prijedlog zakona o radu, drugo čitanje, P.Z.E. br. 606 ,
<http://www.sabor.hr/konacni-prijedlog-zakona-o-radu-drugo-citanje-pze->, pristupljeno 15.01.2015.
6. Piškorec, M., Dominko, A, Sudska praksa Županijskog suda u Bjelovaru, 2014,
<http://sudovi.pravosudje.hr/zsbj/img/File/sudska%20praksa/Bilten%202014.pdf>, pristupljeno 02.03.2015.,
7. Poduzetnička zona, Ante Kožul, Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, urednistvo@business.hr, pristupljeno 03.02.2015.
8. Portal IUS-INFO, Prestanak postojanja poslodavca kao razlog prestanka ugovora o radu, <http://www.iusinfo.hr/>, pristupljeno 02.02.2015.
9. Portal IUS-INFO, Na koje radno mjesto vratiti radnika u slučaju nedopuštenog otkaza, <http://www.ius-info.hr/>, pristupljeno 03.02.2015.
10. Portal IUS-INFO, Pravni praktikum, Darko Milković, Otkaz ugovora o radu, PowerPoint prezentacija, <http://www.iusinfo.hr/>, pristupljeno 03.02.2015.
11. Portal IUS-INFO, Primjena propisa kod prestanka radnog odnosa menadžera, <http://www.ius-info.hr>, pristupljeno 03.02.2015.
12. Poslovni savjetnik, Božo Prelević, Sporazum o prestanku ugovora, www.poslovni-savjetnik.com, pristupljeno 04.02.2015.
13. Progressive, Zbrinjavanje viška radnika, Dijana Klekar,
<http://www.progressive.com.hr/>, pristupljeno 04.02.2015.
14. Stručnjaci odgovaraju, mr.sc.Dragan Zlatović, direktor@ripup.hr, pristupljeno 04.02.2015.
15. Što je ugovor o radu na određeno vrijeme,
<http://shszuz.hr/dokumenti/872010749649336491i.pdf> , pristupljeno 04.02.2015.