

Redoviti otkaz

Kranjec, Dorotea

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

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:128:509556>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-12**



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
Odjel Sigurnosti i zaštite
Stručni studij sigurnosti i zaštite

Dorotea Kranjec

REDOVITI OTKAZ

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2020

Karlovac University of Applied Sciences
Safety and Protection Department
Professional undergraduate study of Safety and Protection

Dorotea Kranjec

REGULAR CANCELLATION

Final paper

Karlovac, 2020

Veleučilište u Karlovcu
Odjel Sigurnosti i zaštite
Stručni studij sigurnosti i zaštite

Dorotea Kranjec

REDOVITI OTKAZ

ZAVRŠNI RAD

Mentor:

Dr.sc. Andrea Pešutić

Karlovac,2020



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU

KARLOVAC UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Trg J.J. Strossmayera 9
HR-47000, Karlovac, Croatia
Tel. +385 - (0)47 - 843 - 510
Fax. +385 - (0)47 - 843 - 579



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU

Stručni studij: Sigurnost i zaštita

Usmjerenje: Zaštita na radu Karlovac, 2020

ZADATAK ZAVRŠNOG RADA

Student: Dorotea Kranjec

Matični broj: 0415617080

Naslov: Redoviti otkaz

Opis zadatka:

Zadatak ovog završnog rada je proučiti i analizirati moguće načine prestanka ugovora o radu. Potrebno je dublje ući u samu srž toga problema da bi ih mogli pobliže opisati jer je to važna stavka s kojom se ljudi nažalost susreću.

Zadatak zadan:

Rok predaje rada:

Predviđeni datum obrane:

ožujak, 2020

Mentor:

Predsjednik Ispitnog povjerenstva:

Dr.sc. Andrea Pešutić

PREDGOVOR

Zahvaljujem se mentorici dr.sc. Andrei Pešutić na stručnom vodstvu prilikom odabira same teme kao i izradi završnog rada.

Hvala svim profesorima Veleučilišta u Karlovcu na stečenom znanju i vještinama kojim su me podučili u ove tri godine.

Posebno se zahvaljujem svojim roditeljima, obitelji i prijateljima koji su mi bili podrška u svakom trenutku mog školovanja i podupirali me u ostvarivanju svog cilja.

SAŽETAK

Predmet ovog završnog rada je redoviti otkaz u Republici Hrvatskoj.

Prvo je naveden i objašnjen prestanak ugovora o radu. Otkaz može biti redoviti ili izvanredni otkaz. Redoviti otkaz može biti od strane poslodavca ili od strane radnika i oba moraju biti u pisanom obliku. Radnik nije dužan navesti razloge za otkaz. U slučaju da poslodavac daje redoviti otkaz radniku, on mora navesti obrazloženje tog otkaza. Ako radnik privremeno izostaje s radnog mjesta zbog bolesti ili ozljede, to nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Također, otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok i njegove karakteristike također su objašnjeni jer je on obvezan kod redovitog otkaza.

Ključne riječi: redoviti otkaz poslodavca, redoviti otkaz radnika, otkazni rok

ABSTRACT

The subject of this final thesis is regular cancellation of the employment contract in the Republic of Croatia.

Cancellation of an employment contract is introduced and explained first. Cancellation of an employment contract can be regular or exceptional. Both the employer and the employee can give notice of regular cancellation of the employment contract, and it needs to be in writing. The employee is not obligated to give reasons for the cancellation of employment. If the employer cancels the employment contract, they need to present the reasons. If the employee is temporarily absent from work due to illness or injury, that is not a valid reason for the cancellation of the employment contract. Also, a regular cancellation notice needs to be issued to the person that is being dismissed. The cancellation period and its characteristics are also explained, as it is mandatory for regular cancellations.

Key words: regular cancellation by the employer, regular cancellation by the employee, cancellation period

SADRŽAJ

ZADATAK ZAVRŠNOG RADA.....	II
PREDGOVOR.....	II
SAŽETAK.....	III
1. UVOD.....	1
1.1. Predmet i cilj rada	1
1.2. Izvori podataka i metode prikupljanja.....	1
2.PRESTANAK UGOVORA O RADU	2
3.REDOVITI OTKAZ RADNIKA.....	3
4.REDOVITI OTKAZ POSLODAVCA.....	5
4.1 Poslovno uvjetovan otkaz	6
4.2. Osobno uvjetovani otkaz.....	11
4.3.Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.....	14
4.4. Zbog nezadovoljenja na probnom radu.....	19
4.5. Redoviti otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora	20
4.6. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza	22
5.OTKAZNI ROK.....	23
5.1 Najmanje trajanje otkaznog roka.....	25
5.2. Prava i dužnosti za vrijeme otkaznog roka	26
6.ZAKLJUČAK.....	27
7. LITERATURA.....	28
8.PRILOZI	29
8.1 Popis slika.....	29

1. UVOD

1.1. Predmet i cilj rada

Predmet ovog završnog rada je redoviti otkaz u Republici Hrvatskoj. Analizira se zakonodavno uređenje ovog pravnog instituta. Cilj ovog rada je prikazati važnost otkaza u svakodnevnom životu. Važno je da svaki radnik zna svoja prava i obveze koje slijede nakon otkaza.

1.2. Izvori podataka i metode prikupljanja

Svi podaci koji se izneseni u ovom završnom radu prikupljeni su i analizirani iz različitih stručnih knjiga, članaka, zakona te internetskih stranica. Zakon o radu (NN BR. 93/14, 127/17 i 98/19, dalje u tekstu: ZOR) je opći zakon o radnim odnosima i on ima implikacije na sve radnike i poslodavce u Hrvatskoj.

Metode koje su korištene u izradi rada su: povijesna metoda, metoda analize, metoda sinteze, metoda dokazivanja i metoda kompilacije.

2.PRESTANAK UGOVORA O RADU

Prestanak ugovora o radu uređen je u hrvatskom pravu u ZOR-u. Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 5) sporazumom radnika i poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 7) otkazom
- 8) odlukom nadležnog suda. [1]

Na sva pitanja sklapanja, valjanosti, prestanka ili druga pitanja u vezi s ugovorom o radu koja nisu uređena ZR-om ili drugim zakonom primjenjuju se opći propisi obveznog prava, u skladu s naravi tog ugovora. Otkaz ugovora o radu jest jedan od načina prestanka ugovora o radu utemeljen na jednostranoj odluci, odnosno izjavi jedne od ugovornih strana ugovora o radu. Zapravo je riječ o jednostranom „raskidanju“ radnog odnosa.[2]

Privatnopravna sloboda ugovaranja obuhvaća i slobodu otkazivanja ugovora. U radnome pravu ona je značajno normativno ograničena kako bi se zaštitio radnik kao slabija strana radnog odnosa. Otkaz koji daje poslodavac mora biti krajnje sredstvo kojim se otklanja poremećaj radnog odnosa. Norme koje uređuju otkaz ugovora o radu čine središnji dio radnog ugovornog prava.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik i to redovito i izvanredno. Redoviti otkazi poslodavca moraju biti i obrazloženi. Otkaz mora imati pismeni oblik i mora sadržavati obrazloženje. [3]

3.REDOVITI OTKAZ RADNIKA

Radnik je u pravilu neograničen u svome pravu redovitog otkazivanja ugovora o radu. Takav položaj proizlazi iz načela slobode otkazivanja, prema kojem trajni radni odnosi mogu prestati otkazom kao jednostranim očitovanjem volje, čime je strankama zajamčena sloboda okončanja ugovora kao rezultat slobode ugovaranja. Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog. Naime kada radnik redovito otkazuje ugovor o radu, ne mora navesti razloge za taj otkaz, odnosno njegovi razlozi ostaju u domeni privatnosti. No, takav otkaz mora biti u pismenom obliku.[1]

Razlozi radnika za otkaz poslodavcu mogu biti različiti, primjerice radnik je pronašao bolje plaćeno radno mjesto, neredovita isplata plaće poslodavca radniku ili loši uvjeti rada i slaba zaštita na poslu. Sukladno navedenom, može se zaključiti da se ovaj otkaz razlikuje od otkaza koji daje poslodavac, jer ga on može dati samo iz određenih razloga.

Prema hrvatskom pravu, radnik može otkazati samo u pisanom obliku, a usmeni otkaz nema nikakav pravni učinak. Ovaj oblik štiti od pre nagljenog postupka radnika. Osigurava i lakše dokazivanje prestanka radnog odnosa. Na trajanje otkaznog roka u slučaju kada otkazuje radnik, u hrvatskom pravu primjenjuje se opće pravilo o najmanjem trajanju otkaznog roka.

Ipak, radnik je u povoljnijem položaju u odnosu na poslodavca jer je zakonom propisan poseban otkazni rok za slučaj kada ugovor otkazuje radnik, koji ne može biti dulji od mjesec dana. Osim toga, kraći otkazni rok od zakonskog za slučaj kada ugovor o radu otkazuje radnik, moguće je odrediti kolektivnim ugovorom ili pojedinačnim ugovorom o radu. Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik je obvezan raditi. Radnikovo nepoštivanje otkaznog roka predstavlja povredu ugovora o radu. Prema ZOR-u radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Zakonodavstva nekih zemalja priznaju pravo radnika koji je otkazao ugovor o radu na otpremninu, iako je riječ o pravu koje je, u pravilu, vezano uz otkaz koji poslodavac izriče radniku. Također utvrđuje se pravo radnika na naknadu štete zbog takvog otkaza, koja se vezuje uz opravdanost otkaza odnosno krivnju poslodavca za otkaz. [1]

ZAPOSLENIK(ime i prezime, adresa, OIB)

POSLODAVAC(tvrtka, sjedište,
adresa, OIB:)

Datum:

Predmet: Redoviti otkaz ugovora o radu

Na temelju čl. 115. st. 4. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14)

otkazujem Ugovor o radu na neodređeno vrijeme (alternativa: na određeno vrijeme) sklopljen
dana radi obavljanja poslova

Naprijed navedeni Ugovor o radu otkazujem skao zadnjim danom radnog odnosa.

Ujedno podnosim zahtjev za korištenje neiskorišteni dio godišnjeg odmora za
godinu odnosno isplatu pripadajuće naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

ZAPOSLENIK

.....

Datum i potvrda dostave

Sl.1 Redovit otkaz radnika [4]

4.REDOVITI OTKAZ POSLODAVCA

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).

Prema ZOR-u čl.127. 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 u ZOR, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika. 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.

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 127. stavka 5. ZOR nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

4.1 Poslovno uvjetovan otkaz

Ovaj otkaz, kao i svaki drugi, dopušten je samo ako se novonastali problem koji zahtijeva usklađivanje ugovornih obveza ne može riješiti na drugi način. Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može radnika zaposliti na nekim drugim poslovima, odnosno ako poslodavac ne može radnika školovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.[5]

Prema čl.115. ZOR –a valjani razlozi za taj otkaz mogu biti : gospodarski, tehnički ili organizacijski. Pritom se u gospodarske razloge u slučaju takvog otkaza ubraja: gubitak tržišta, veliko smanjenje broja narudžbi, smanjenje prodaje pojedinih ili pojedine skupine proizvoda, smanjenje plasmana pojedinih usluga i mnogi drugi.

Na gospodarske razloge poslodavac ne može baš utjecati te je on prisiljen dati radniku otkaz. Kako je i prethodno navedeno, prije otkaza i ako je to moguće, poslodavac je dužan radnika premjestiti na drugo radno mjesto.

Zbog privremenog smanjenja broja narudžbi, poslodavac može radnika seliti na različita radna mjesta, ali mu ne smije odmah dati otkaz. Uvijek bi trebalo tražiti alternative prije konačne odluke.

Obrazloženje razloga poslovno uvjetovanog otkaza ne bi trebalo biti paušalno već bi trebalo konkretno analizirati i objasniti pojedinu okolnost koja je dovela do otkaza. U ispitivanju opravdanosti otkaza ovlast sudova nije neograničena. Prema stajalištu Vrhovnog suda RH sudovi nisu ovlašteni ispitivati valjanost poslovne politike poslodavca jer bi to dovelo do ograničenja slobode poduzetništva. [6]

Na temelju čl. 115. st. 1. toč. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14)

..... (naziv trgovačkog društva, druge pravne ili fizičke osobe),
(sjedište, adresa), OIB:....., zastupano po(upisati funkciju, ime i prezime
zakonskog zastupnika ili druge ovlaštene osobe), (u nastavku: Poslodavac)

donosi sljedeću

ODLUKU

O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU ZBOG GOSPODARSKIH RAZLOGA

1) Zaposleniku iz (u nastavku Zaposlenik), otkazuje se Ugovor o radu na neodređeno vrijeme (alternativa: na određeno vrijeme) sklopljen dana radi obavljanja poslova zbog gospodarskih razloga.

2) Zaposleniku prestaje radni odnos istekom otkaznog roka u trajanju od, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.

3) Za vrijeme otkaznog roka Zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće i odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

4) Zaposlenik ima pravo na neiskorišteni dio godišnjeg odmora za godinu u trajanju radnih dana kojeg će koristiti za vrijeme otkaznog roka u razdoblju od do

Alternativa:

Zaposlenik ima pravo na neiskorišteni dio godišnjeg odmora za godinu u trajanju radnih dana. Naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u iznosu od(slovima:) Poslodavac će isplatiti Zaposleniku zajedno s pripadajućom plaćom za mjesec

5) Zaposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od (slovima:) koja će mu biti isplaćena na dan prestanka Ugovora o radu iz toč. 1. ove Odluke.

Obrazloženje

Zaposlenik je na temelju Ugovora o radu iz toč. 1) izreke ove Odluke kod poslodavca obavljao poslove prodavača. Zbog poremećaja na tržištu koje se odnosi na područje djelatnosti Poslodavca došlo je do pada prodaje i smanjenja prihoda što je uzrokovalo

potrebu racionalizacije broja izvršitelja na poslovima prodavača i prestanak potrebe za radom Zaposlenika odnosno otkazivanja Ugovora o radu Zaposleniku.

Prilikom donošenja ove Odluke Poslodavac je vodio računa o činjenici da Zaposlenik ima navršenih godina radnog staža kod Poslodavca, da je navršio godina života i da ga ne tereti zakonska obveza uzdržavanja.

O namjeravanom otkazu poslodavac se s radničkim vijećem/sindikalnim povjerenikom savjetovao dana /Prethodna suglasnost na otkaz zatražena je dana i potvrđena je dana

Pravo Zaposlenika na otkazni rok, odsustvovanje s rada radi traženja novog zaposlenja, godišnji odmor (alternativa: naknadu za neiskorišteni godišnji odmor) i pravo na otpremninu utvrđeni su u skladu sa Zakonom o radu.

ZA POSLODAVCA

.....

Dostaviti:

1. Zaposleniku - 2 primjerka
2. Kadrovskoj službi
3. Službi nadležnoj za obračun plaća i naknada plaće

SI.2 Poslovno uvjetovan otkaz o radu zbog gospodarskih razloga[4]

Za razliku od gospodarskih razloga koji su direktno uvjetovani vanjskim okolnostima, možemo reći da tehnički razlozi otkaza ugovora o radu nastaju kao posljedica aktivnosti samog poslodavca koje su usmjerene prema unapređenju dotadašnjeg načina poslovanja. Pri tome se može dogoditi da poslodavac zadrži radnike koji imaju potrebnu kvalifikaciju i kvalitetu rada te sposobnost obavljanja kako više operacija tako i složenijih operacija, a zbog čega poslodavcu nisu potrebni radnici koji obavljaju samo jednu operaciju. Isto tako poslodavac se zbog uvođenja nove i modernije tehnologije može odlučiti i za zadržavanje visoko obrazovanog kadra te otpustiti radnike koji svojom stručnom spremom i znanjima više ne odgovaraju novim poslovnim zahtjevima. Organizacijski razlozi podrazumijevaju promjenu organizacije poslovanja. Naime, iako poslodavac posluje pozitivno, on može provesti reorganizaciju u svrhu što uspješnijeg i racionalnijeg poslovanja. Pravo je svakog poslodavca

organizirati proces rada u cilju uspješnijeg poslovanja i bolje organizacije, a što uključuje i mogućnost ukidanja radnih mjesta prilikom čega se može pojaviti višak radnika.[2]Kako se sve više uvodi tehnologija, tako je također sve manja potreba za ljudskim radom.

Čl. 126. ZOR-a propisuje se da radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog 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.

Pojam otpremnine, najčešće se veže uz pravo na određeni novčani iznos koji pripada radnicima u slučaju prestanka radnog odnosa. 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. [5]

Čl.115. ZOR-a propisuje da poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u roku od šest mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Navedenim odredbama zakonodavac s jedne strane omogućuje poslodavcu otkazivanje ugovora o radu ako postoje opravdani gospodarski, tehnički ili organizacijski razlozi, tj. u slučajevima kada bi bilo ekonomski neopravdano očekivati i tražiti od poslodavca da zadrži radnika. S druge strane ove odredbe štite radnika od neopravdanog otkazivanja te im osiguravaju ponovno zapošljavanje kod istog poslodavca ako se u roku šest mjeseci kod poslodavca ponovno ukaže potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije otkazivanja.

(naziv i sjedište poslodavca)

(mjesto i nadnevak)

Temeljem odredaba čl 111. Zakona o radu („Narodne novine“ 149/09)

direktor

donosi

ODLUKU O POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

Radniku **Ime Prezime** daje se poslovno uvjetovani otkaz ugovor o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme dana **15. veljače 2011.** Otkazni rok iznosi **mjesec** dana, a počinje teći danom ove dostave radniku. Za vrijeme otkaznog roka radnik nije dužan raditi i za to vrijeme ima pravo na naknadu plaće i sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. Ugovor o radu prestaje zadnjeg dana otkaznog roka (godišnjeg odmora za godinu , u trajanju radnih dana, a korištenje mu se odobrava nakon isteka otkaznog roka).

(Radnik ima pravo na otpremninu u svoti od kuna, koja će mu biti isplaćena u roku od petnaest (15) dana od pravomoćnosti ove odluke).

Obrazloženje

Potreba za radom radnika **Ime Prezime** na poslovima
prestala je iz razloga
a nije postojala mogućnost njegovog zapošljavanja na nekim drugim poslovima, niti je postojala mogućnost njegovog obrazovanja ili osposobljavanja za rad na drugim poslovima, jer.....

Prilikom davanja otkaza uzete su u obzir činjenice da radnik ima navršenih godina radnog staža kod poslodavca, da je navršio godina života i da ima zakonsku obvezu uzdržavanja osobe / nema zakonske obveze uzdržavanja.

M.P.

Poslodavac

(funkcija, ime i prezime, potpis)

Dostaviti:

Radniku – dva (2) primjerka,
Kadrovskoj službi,
Službi obračuna plaća

SI.3 Poslovno uvjetovan otkaz [4]

4.2. Osobno uvjetovani otkaz

Poslodavac ima opravdani razlog za redoviti otkaz ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno obavljati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti. I ovdje postoji obveza poslodavca: pokušati radnika zaposliti na nekim drugim poslovima, pokušati ga obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima, voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. [5]

Zakon o radu nije objasnio značenje izraza „ određenih trajnih osobina i sposobnosti“ kada je riječ o osobno uvjetovanom otkazu. Nesposobnost za uredno izvršavanje obveza može biti posljedica bolesti, ali ona mora biti trajna.

U takvom slučaju otkaz je dopušten u situacijama kad bi nastavljanje rada takvog radnika nanosilo veliku štetu interesima poslodavca.

Zbog nedostatka ZOR, sudska praksa navodi neke primjere poput psihičkih i fizičkih nedostataka, bolesti trajnoga karaktera , trajne osobine poput oštećenja vida ili kralježnice, nedostataka potrebnog znanja, netočnosti, neurednog izvršavanja radnih zadataka – sposobnosti. Kao primjer sudske prakse o osobno uvjetovanom otkazu uzrokovanom izostajanju s posla zbog bolesti može se navesti sljedeći: „...učestali izostanci s posla tužiteljice zbog bolesti utjecali na normalno odvijanje procesa rada, da tužiteljica zbog nepoznavanja rada na kompjutoru nije mogla više izvršavati svoje radne zadatke na poslovima administracije, a po povratku na rad nakon bolovanja nije pokazala volju i znanje da želi raditi kako je to zahtijevao proces rada te je u izvršavanju radnih zadataka griješila i nije ostvarila potrebne rezultate rada – ovaj sud prihvaća zaključak nižestupanjskih sudova da su ispunjene pretpostavke iz čl. 106. st. 1. odjeljak 2. ZR za redoviti otkaz ugovora o radu tužiteljici zbog osobno uvjetovanih razloga (osobno uvjetovani otkaz) zbog čega je odluka tuženika o otkazu ugovora o radu pravilna i zakonita...“ (Iz presude Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr 1736/2010-2 [6])

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdan razlog za otkaz. Također, za vrijeme radnikove privremene nesposobnosti za rad uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću, poslodavac ne može otkazati radniku.

Za osobno uvjetovani otkaz postoje jednaka ograničenja kao i za poslovno uvjetovani otkaz. To znači da je otkaz krajnje sredstvo. Pri donošenju odluke o otkazu treba voditi računa o duljini radnog odnosa, starosti radnika i obvezama uzdržavanja koje ga terete.

Ako je radnik radio prije otkaza najmanje dvije godine ima pravo na otpremninu. Mogućnost otkazivanja iz osobno uvjetovanih razloga je sama po sebi izrazito nepovoljna za radnika jer se radi o razlozima (npr. trajne osobine nastale kao posljedica bolesti) na koje radnik ne može utjecati i za koje nije kriv. No, niti poslodavca se ne može prisiljavati da snosi teret nastupa takvih okolnosti ako one nisu posljedica radnikova rada kod njega. Upravo zato poslodavac prije otkaza mora razmotriti sve moguće zamjene koje bi mogao ponuditi radniku. Ako se ne pojavi baš ni jedna mogućnosti, ni jedno radno mjesto na koje bi radnik mogao biti premješten, tek tada mu poslodavac smije otkazati. Ako do osobno uvjetovanog otkaza ipak dođe, zakonodavac štiti radnika institutima socijalnog prava kao što su prava radnika za vrijeme nezaposlenosti, prava na invalidsku mirovinu, profesionalnu rehabilitaciju i dr.

Na temelju čl. 115. st. 1. toč. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14)

..... (naziv trgovačkog društva, druge pravne ili fizičke osobe), (sjedište, adresa),

OIB:....., zastupano po(upisati funkciju, ime i prezime zakonskog zastupnika ili druge ovlaštene osobe),

(u nastavku: Poslodavac)

donosi sljedeću

ODLUKU

O REDOVITOM OSOBNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

- 1) Zaposleniku iz (u nastavku Zaposlenik), otkazuje se Ugovor o radu na neodređeno vrijeme (alternativa: na određeno vrijeme) sklopljen dana radi obavljanja poslova jer zbog trajnih osobina i sposobnosti nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.
- 2) Zaposleniku prestaje radni odnos istekom otkaznog roka u trajanju od, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
- 3) Za vrijeme otkaznog roka Zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće i odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 4) Zaposlenik ima pravo na neiskorišteni dio godišnjeg odmora za godinu u trajanju radnih dana kojeg će koristiti za vrijeme otkaznog roka u razdoblju od do
Alternativa:
Zaposlenik ima pravo na neiskorišteni dio godišnjeg odmora za godinu u trajanju radnih dana. Naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u iznosu od(slovima:) Poslodavac će isplatiti Zaposleniku zajedno s pripadajućom plaćom za mjesec
- 5) Zaposlenik ima pravo na otpremninu u iznosu od (slovima:) koja će mu biti isplaćena na dan prestanka Ugovora o radu iz toč. 1. ove Odluke.

Obrazloženje

Zaposlenik je na temelju Ugovora o radu iz toč. 1) izreke ove Odluke kod poslodavca obavljao poslove pomoćnog građevinskog radnika. Na temelju liječničke dokumentacije utvrđeno je da je kod Zaposlenika nastupila trajna atrofija mišića lijeve ruke te zbog ove okolnosti nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa odnosno izvršavati poslove radi čijeg obavljanja je sklopljen Ugovor o radu iz toč. 1) ove Odluke.

Naprijed navedena bolest nije posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

Kod Poslodavca ne postoji mogućnost zapošljavanja Zaposlenika na drugim poslovima koji bi odgovarali poslovima na kojima je Zaposlenik prethodno radio i koji bi odgovarali njegovoj radnoj sposobnosti.

O namjeravanom otkazu poslodavac se s radničkim vijećem/sindikalnim povjerenikom savjetovao dana /Prethodna suglasnost na otkaz zatražena je dana i potvrđena je dana

Pravo Zaposlenika na otkazni rok, odsustvovanje s rada radi traženja novog zaposlenja, godišnji odmor (alternativa: naknadu za neiskorišteni godišnji odmor) i pravo na otpremninu utvrđeni su u skladu sa Zakonom o radu.

ZA POSLODAVCA

.....

Dostaviti:

1. Zaposleniku - 2 primjerka
2. Kadrovskoj službi
3. Službi nadležnoj za obračun plaća i naknada plaće

SI.4 Osobno uvjetovan otkaz [4]

4.3.Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Krši li radnik obveze iz radnog odnosa poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu. Uz to što mora postojati kršenje obveza iz radnog odnosa, poslodavac je dužan prethodno, u pisanom obliku, upozoriti radnika na preuzete obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza. [7]

Zakon o radu pobliže ne opisuje što smatra kršenjem obveza iz radnog odnosa, ali određuje koja ponašanja radnika nisu opravdani razlog za otkaz. Tako na primjer,privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdan razlog za otkaz, a to nije ni podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku povrede zakona ili drugog propisa.

Navodi se određeno ponašanje radnika koje može okarakterizirati skrivljenim.

Potrebno je ispuniti tri uvjeta:

- da se radi o obvezama koje proizlaze iz radnog odnosa,
- da je obveze kršio isključivo radnik,
- da je radnik obveze kršio s namjerom

Ove uvjete potrebno je ispuniti jer je moguće da poslodavac i radnik, osim u radnom odnosu, budu i u nekom drugom pravnom odnosu, koji nikako ne može predstavljati opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.[8]

Radi zaštite takozvanog „zviždača“ zakonom je propisano da obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, odnosno odgovorim osobama u dobroj vjeri ili zbog opravdane sumnje o nezakonitom poslovanju, odnosno nezakonitim radnjama odgovornih osoba, nije opravdan razlog za otkaz.

Budući da zakon o radu govori o obraćenju nadležnim tijelima državne vlasti obraćanje radnika sredstvima javnog informiranja zbog sumnje o nezakonitom poslovanju, opravdani je razlog za otkaz.

Organiziranje ili sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu s odredbama zakona, kolektivnog ugovora i pravilima sindikata, nije opravdani razlog za otkaz.

Kako zbog neodređeno postavljenih razloga za redovit otkaz ne bi došlo do otkazivanja radniku zbog jednokratno blago prekršene obveze, ZOR, čl.119. takvoj mogućnosti postavlja dva ograničenja:

- 1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- 2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Nedolazak na posao određeni dan, a nakon što je radnik već bio upozoren od strane poslodavca jedan je od razloga otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika.

Isto tako razlozi za otkaz su:

- nepropisano postupanje s neisporučenom pošiljkom,
- odgovornost vozača za prometnu nezgodu,
- izostanak s posla bez opravdanog razloga,
- vrijeđanje i omalovažavanje
- fizički napad na suradnike,
- nekorištenje propisanih sredstava za zaštitu na radu,
- kašnjenje na posao i prijevremeni odlazak s posla, [8]
- odbijanje izvršenja povjerenih poslova
- neuredna dostava poštanskih pošiljki (paketa),
- kršenje izričitih uputa ili zabrana poslodavca,
- vrijeđanje i omalovažavanje,
- favoriziranje prijatelja i rodbine kod podjele poslova,
- kršenje pravila o sigurnosti i zaštiti na radu,
- odbijanje izvršenja hitnog prekovremenog rada,
- nedopušteno prekoračenje na tekućem računu kroz duže razdoblje odnosno neovlašteno raspolaganje novčanim sredstvima banke,
- prisvajanje novca naplaćenog tijekom rada, [9]

Do otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, kao što je vidljivo iz naziva ovog otkaza, dolazi isključivo krivnjom radnika pa nije niti bilo potrebno propisivati dodatne uvjete za ovaj razlog otkazivanja u cilju zaštite radnika. Jedino od čega je radnika potrebno zaštititi je zlouporaba ovog načina otkazivanja od strane poslodavca. To je i učinjeno propisivanjem obveze poslodavca da upozori radnika na kršenje radnih obveza i da mu omogući iznošenje obrane.

Na temelju čl. 115. st. 1. toč. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14)

..... (naziv trgovačkog društva, druge pravne ili fizičke osobe),
(sjedište, adresa), OIB:....., zastupano po(upisati funkciju, ime i prezime
zakonskog zastupnika ili druge ovlaštene osobe), (u nastavku: Poslodavac)

donosi sljedeću

ODLUKU

O REDOVITOM OTKAZU UGOVORA O RADU

UVJETOVANOG SKRIVLJENIM PONAŠANJEM ZAPOSLENIKA

1) Zaposleniku iz (u nastavku Zaposlenik), otkazuje se Ugovor o radu na neodređeno vrijeme (alternativa: na određeno vrijeme) sklopljen dana radi obavljanja poslova , zbog kršenja obveza iz radnog odnosa.

2) Zaposleniku prestaje radni odnos istekom otkaznog roka u trajanju od, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.

3) Za vrijeme otkaznog roka Zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće i odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

4) Zaposlenik ima pravo na neiskorišteni dio godišnjeg odmora za godinu u trajanju radnih dana kojeg će koristiti za vrijeme otkaznog roka u razdoblju od do

Alternativa:

Zaposlenik ima pravo na neiskorišteni dio godišnjeg odmora za godinu u trajanju radnih dana. Naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u iznosu od(slovima:) Poslodavac će isplatiti Zaposleniku zajedno s pripadajućom plaćom za mjesec

5) Zaposlenik nema pravo na otpremninu.

Obrazloženje

Zaposlenik je dana zbog kašnjenja na posao upozoren na obvezu poštivanja radnih obveza i na mogućnost otkaza Ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja u slučaju nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa.

Na temelju evidencije radnog vremena utvrđeno je da je Zaposlenik izostao s posla dana te u iznošenju obrane nije opravdao svoj izostanak.

O namjeravanom otkazu poslodavac se s radničkim vijećem/sindikalnim povjerenikom savjetovao dana /Prethodna suglasnost na otkaz zatražena je dana i potvrđena je dana

Radnik nema pravo otpremninu ako mu radni odnos prestaje na temelju otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja.

Pravo Zaposlenika na otkazni rok, odsustvovanje s rada radi traženja novog zaposlenja, godišnji odmor (alternativa: naknadu za neiskorišteni godišnji odmor) utvrđeni su u skladu sa Zakonom o radu.

Slijedom naprijed navedenog, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

ZA POSLODAVCA

.....

Dostaviti:

1. Zaposleniku - 2 primjerka
2. Kadrovskoj službi
3. Službi nadležnoj za obračun plaća i naknada plaće

SI.5 Otkaz uvjetovan skrivenim ponašanjem radnika [4]

4.4. Zbog nezadovoljenja na probnom radu

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne smije trajati duže od šest mjeseci. Novčanom kaznom od 10.000,00 do 30.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba: ako sklopi ugovor o radu u kojemu je probni rad ugovoren u trajanju dužem od zakonom dopuštenoga. Članak 53. ZOR-a kaže da nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Sama svrha probnog rada je ta da poslodavac provjeri stručne i druge sposobnosti radnika kako bi mogao utvrditi odgovara li radnik zahtjevima radnog mjesta te da bi se s druge strane radnik upoznao s uvjetima radnog mjesta i ispravno ocijenio svoju sposobnost da ispunjava uvjete.[2]

Uža bi svrha tako shvaćenog probnog rada bila omogućiti poslodavcu ocijeniti je li radnik odgovarajuća osoba za obavljanje poslova, odnosno ima li određene kvalitete (karakterne osobine, mogućnost uklapanja u konkretnu radnu sredinu, sklonost timskom radu), što je moguće samo kada radnik već radi u određenoj sredini.

Za vrijeme trajanje probnog roka, radnik ima sva prava i obveze kao i u klasičnom radnom odnosu. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

4.5. Redoviti otkaz ugovora o radu 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. Taj institut radnog prava može se primjenjivati kada radnik ne želi dobrovoljno pristati na promjene unutar radnog odnosa koje poslodavac predlaže. [5]

Ugovorom o radu utvrđeni uvjeti rada (prava i obveze) obvezuju obje ugovorne strane. Niti jedna od njih ne može jednostrano, protiv volje druge strane, mijenjati određene ugovorne uvjete. Stranke se o izmjenama mogu sporazumjeti, a u nekim zakonodavstvima moguć je i pridržaj prava izmjena ugovornih uvjeta u korist jedne ugovorne strane.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora). Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora. O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana, a to je propisano čl.123. ZOR-u.

U slučaju ovog otkaza rok za zaštitu prava iz radnog odnosa teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.[10]

Kod otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora riječ je o pravnom poslu koji se sastoji od dvije izjave volje: o otkazu ugovora o radu, s jedne, te ponudi nastavka radnog odnosa uz izmijenjene uvjete, s druge strane. Ove izjave volje moraju biti stvarno i vremenski povezane. Bez obzira na to što zakoni uređuju otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora kao otkaz koji daje poslodavac, ovaj otkaz može izreći i radnik ako mu više ne odgovaraju postojeći uvjeti rada, iako

je u takvoj mogućnosti sadržan značajan rizik da poslodavac neće pristati na ponudu radnika. [11]

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora mora biti u pisanom obliku. Zahtjev pisanog oblika odnosi se ne samo na izjavu o otkazu nego i na ponudu izmijenjenog ugovora jer je riječ o jedinstvenom pravnom poslu. Sadržaj ponude mora u pisanoj obavijesti o otkazu doći do izražaja u dovoljnoj mjeri. Relevantna je prava volja strane koja je ponudu stavila, pa zato u obzir treba uzeti ne samo činjenice navedene u pisanoj obavijesti o otkazu nego i sve okolnosti prikladne da se utvrdi sadržaj ponude.

Zbog presudnog značenja što ga ima za stranu kojoj se otkazuje, otkaz mora biti izjavljen tako da njegov karakter i sadržaj budu dovoljno određeni i jasni te da druga strana ne posumnja u njegovu valjanost. Ovo pravilo vrijedi i u slučaju nepostojanja zakonom propisane forme otkaza ili neformalnog otkaza. U praksi je zbog toga bilo potrebno stvoriti kriterije za ocjenjivanje je li u konkretnom slučaju izjavljen upravo otkaz ugovora o radu ili je jedna od ugovornih strana mislila nešto drugo.

„Valja istaknuti da neprihvatanje ponude izmijenjenog ugovora o radu ne predstavlja i ne može biti opravdani razlog za otkaz tužiteljici jer je radni odnos ugovoreni odnos koji nastaje suglasnošću volja stranaka odnosno slobodnom voljom ugovoreni stranaka. Osim toga radni odnos (ugovor o radu) može prestati samo iz razloga taksativno navedenih u čl. 112. u vezi s čl. 115. i 116. ZR-a , a neprihvatanje ponude nije jedan od njih.“ [1]

4.6. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Prema čl. 124. ZOR-a radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Radnik mora sam zatražiti vraćanje na posao jer sud ne može po službenoj dužnosti temeljem zakonske regulative to sam naložiti. Dakle, sud će utvrditi da otkaz nije dopušten te da samim time radni odnos nije prestao. Poslodavac je dužan vratiti radnika isključivo na posao koji je ugovoren ugovorom o radu.

5. 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. [5]

U najširem smislu pod otkaznim rokom podrazumijevamo razdoblje za koje se odgađaju učinci otkaza nekog ugovora. Prema općim odredbama o otkaznom roku građanskoga prava, obvezni odnos prestaje istekom otkaznog roka određenog ugovorom, a ako takav rok nije određen ugovorom, prestaje nakon isteka roka određenog zakonom ili običajem, odnosno istekom primjerenog roka.[9]U skladu s takvim općim rješenjem, u radnome pravu otkazni se rok vezuje uz redoviti otkaz ugovora o radu i jedan je od elemenata razlikovanja redovitog i izvanrednog otkaza.

Uz otkazne rokove vezuju se pitanja: načina njihova utvrđivanja (zakonski i ugovoreni); početka i tijeka otkaznog roka; prava i obveza ugovornih strana za vrijeme trajanja otkaznog roka; utjecaja pogrešnog određivanja otkaznog roka na valjanost otkaza.

U hrvatskom pravu zakonski otkazni rokovi utvrđuju se kombinacijom više kriterija. ZOR propisuje kriterije: neprekinutog trajanja ugovora o radu s poslodavcem, godina života, razloga otkaza ugovora o radu, subjekta koji otkazuje ugovor o radu (tzv. aktivni subjekt otkaza), a kao jedan od kriterija prihvaćen je i kriterij ugovorenog probnog rada. Uz ove, jedan od kriterija jest i kriterij 'osobe s invaliditetom', utvrđen Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, za koju se najkraće trajanje otkaznog roka iz ZOR-a produžuje za mjesec dana.

Otkazni rok određen je u čl. 121. ZOR-a koji propisuje da 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 profesionalne bolesti, te

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

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.

5.1 Najmanje trajanje otkaznog roka

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. [1]

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.

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 naprijed navedenih otkaznih rokova.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu. Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

5.2. Prava i dužnosti za vrijeme otkaznog roka

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. Prema članku 90. ZOR-a, pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja. Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti, a tako je propisano čl.91. ZOR-a.

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. Odbijanje obavljanja rada za vrijeme trajanja otkaznog roka jedan je od opravdanih razloga za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Jedno od osnovnih prava radnika je pravo na godišnji odmor. Za razliku od rješenja ranije važećeg zakona, kojim je radnik pravo na korištenje godišnjeg odmora prenosio u novi radni odnos, prema novom ZOR-u poslodavac je radniku za dane neiskorištenog godišnjeg odmora obvezan isplatiti naknadu. Ona se određuje na način propisan zakonom, a radnik je ostvaruje u visini razmjernoj broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

U praksi ima slučajeva kada za vrijeme trajanja otkaznog roka dođe do umirovljenja radnika. Ugovor o radu prestaje umirovljenjem, a ne redovitim otkazom. Ako je za vrijeme otkaznog roka doneseno rješenje o općoj nesposobnosti za rad, radni odnos prestaje dostavom rješenja. Kako je to nova osnova prestanka ugovora o radu, prestaju pravni učinci odluke o otkazu i tijekom otkaznog roka. Ako radnik umre za vrijeme otkaznog roka, smatra se da je ugovor o radu prestao smrću, a ne otkazom, pa njegovi nasljednici nemaju pravo na isplatu otpremnine. Ovo rješenje nije u skladu s naravi otpremnine kao naknade koja se isplaćuje radniku zbog prestanka radnog odnosa, koja je po svojoj naravi i nagrada za vjernost tom radniku. [12]

6.ZAKLJUČAK

Otkaz predstavlja svakodnevicu za mnoge ljude u svijetu. U tom smislu otkaz je jedan od stresora koji je prisutan u ljudskom životu.

Otkaz može biti redovan i izvanredan, a oba otkaza mogu izreći i radnik i poslodavac i oba moraju biti u pisanom obliku.

Radnik je u pravilu neograničen u svome pravu redovitog otkazivanja ugovora o radu i može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Poslodavac otkaz mora pisano obrazložiti, a prema zakonom dopuštenim razlozima otkazivanja razlikuju se: poslovno uvjetovani otkaz, osobno uvjetovani otkaz i otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika. Zakonom mogu biti propisani i drugi dopušteni razlozi redovitog otkazivanja od strane poslodavca. Poslovno uvjetovan otkaz omogućuje poslodavcu otkazivanje ugovora o radu ako postoje opravdani gospodarski, tehnički ili organizacijski razlozi, tj. u slučajevima kada bi bilo ekonomski neopravdano očekivati i tražiti od poslodavca da zadrži radnika.

Osobno uvjetovan otkaz dopušten je ako radnik nije u mogućnosti uredno obavljati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti. Ovaj otkaz nepovoljan je za radnika jer radnik ne može utjecati na svoje trajne osobine niti je za njih kriv. Isto tako ni poslodavac ne treba snositi posljedice takvih okolnosti. Dođe li do osobno uvjetovanog otkaza zakonodavac štiti radnika institutima socijalnog prava kao što su prava radnika za vrijeme nezaposlenosti, prava na invalidsku mirovinu, profesionalnu rehabilitaciju i dr.

Krši li radnik obveze iz radnog odnosa poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja. Do ovog otkaza dolazi isključivo krivnjom radnika (kao što je npr. rad na štetu poslodavca).

Otkazni rok je razdoblje između trenutka otkazivanja i faktičnog prestanka ugovora o radu. U tom razdoblju radnik ima pravo, odnosno obvezu raditi. Trajanje otkaznog roka propisano je u ZOR-u i ovisno o tome koliko dugo je radnik neprekidno radio kod istog poslodavca. Otkazni rok omogućuje poslodavcu potragu za novim radnikom, a radniku omogućuje da za to vrijeme potraži novo radno mjesto.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka, radnik ima određena prava i obveze: pravo izbivati s rada najmanje četiri sata tjedno, pravo na naknadu plaće, dužan je obavljati svoje radne obveze, pravo na godišnji odmor. Također, poslodavac ima određene obveze. Obvezan je osigurati radniku posao za vrijeme otkaznog rok, a ako to nije moguće onda mu je dužan isplatiti plaću i priznati sva prava kao da je radio u tom razdoblju. Za neiskorišten godišnji odmor također je obvezan isplatiti naknadu.

7. LITERATURA

[1] Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 i 98/19)

[2]Božina, A., Gotovac, V., Penić Gović, I., Knežević, N., Pavičić, D., Pešutić, A., JaržaTurković, L., Vidović, A.: Radni odnosi: primjena Zakona o radu, VII. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, RRIF, Zagreb, 2015

[3]Oračić Darko: Zakon o radu u svjetlu komparativnih istraživanja o nezaposlenosti, pristupljeno 11.03.2020

<http://www.ingbiro.com/obrasci/radnopravo/radnopravoobrasci.aspx>

[4] <http://www.ingbiro.com/obrasci/radnopravo/radnopravoobrasci.aspx>

[5] Herman, V., Čupurdija, M.: Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera, Osijek, 2011. (on-line)

[6]http://www.radnopravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 pristupljen o 30.03.2020

[7]<https://gov.hr/moja-uprava/rad/prekid-radnog-odnosa/redovitiotkaz/299>

pristupljeno 08.03.2020

[8]Crnić, I.: Otkaz ugovora o radu, Organizator, Zagreb, 20130

[9]<http://pf.untz.ba/dokumenti/casopisi/2018/3.pdf> pristupljeno 17.03.2020

[10]Škrtić D.: „Osnove radnog prava i kaznena djela protiv radnog odnosa“, Veleučilište u Karlovcu, Karlovac, 2013

[11]Učur, Đ. M.: Radno pravo, Express digitalni tisak d.o.o, Rijeka, 2001.[12]

[12] Čavrak, D., Frntić, D. F., Penić Gović, I., Gruban, M., Milković, D., Novaković, N., Rožman, K.: Detaljni komentar novog Zakona o radu, Radno pravo, 2014

8.PRILOZI

8.1 Popis slika

Stranica

Sl.1 Redovit otkaz radnika.....	4
Sl.2 Poslovno uvjetovan otkaz o radu zbog gospodarskih razloga.....	8
Sl.3 Poslovno uvjetovan otkaz.....	10
Sl.4 Osobno uvjetovan otkaz.....	13
Sl.5 Otkaz uvjetovan skrivenim ponašanjem radnika.....	18