

Zakonodavni okviri upravljanja ljudskim potencijalima - otkaz ugovora o radu

Deanović, Ivana

Undergraduate thesis / Završni rad

2016

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:128:700613>

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

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



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
POSLOVNI ODJEL
STRUČNI STUDIJ UGOSTITELJSTVA

Ivana Deanović

**ZAKONODAVNI OKVIRI UPRAVLJANJA LJUDSKIM POTENCIJALIMA –
OTKAZ UGOVORA O RADU**

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, rujan 2016.

Ivana Deanović

**ZAKONODAVNI OKVIRI UPRAVLJANJA LJUDSKIM POTENCIJALIMA –
OTKAZ UGOVORA O RADU**

ZAVRŠNI RAD

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU

POSLOVNI ODJEL

STRUČNI STUDIJ UGOSTITELJSTVA

Kolegij: Osnove menadžmenta

Mentor: Lahorka Halmi, dipl.oec.

Komentor: prof. dr. sc. Andrea Pešutić

Matični broj studenta: 0618612053

Karlovac, rujan 2016.

SAŽETAK

Na samom početku rada definira se pojam menadžmenta, upravljanje ljudskim potencijalima kao jedna od funkcija menadžmenta, pojam radnog odnosa, vrste radnog odnosa te njegovi subjekti. Ukratko je objašnjeno zasnivanje radnog odnosa i načini prestanka ugovora o radu, nakon čega se detaljno prikazuje prestanak radnog odnosa otkazom ugovora o radu. Pojmovno se određuju redoviti i izvanredni otkaz, objašnjava se postupak otkazivanja te uzročno posljedični odnos određenih činjenica koje su relevantne za redoviti i izvanredan otkaz ugovora o radu. Poblize se razrađuju razlozi za redoviti otkaza ugovora o radu od strane poslodavca, te redoviti otkaz radnika. Ističu se obilježja otkaznog roka i najmanje trajanje otkaznog roka. Nadalje se razrađuje izvanredni otkazu ugovora o radu, odnosno razlozi za izvanredni otkaz i rok za donošenje odluke o izvanrednom otkazu.

Ključne riječi: menadžment, upravljanje ljudskim potencijalima, radni odnos, ugovor o radu, redoviti otkaz, izvanredni otkaz

ABSTRACT

At the very beginning of the thesis the term management, human resource management as one of the functions of management, the term employment, kinds of employment and its subjects are defined. The commencement of employment and the ways of employment contract termination are briefly explained, after which the employment termination by termination of contract is shown in detail. Regular and exceptional termination are defined conceptually, the procedure of termination is explained as well as the cause and effect of specific facts that are relevant for a regular and exceptional termination of an employment contract. The reasons for regular termination by the employer and by employee are elaborated closer. Characteristics of a period of notice and its shortest duration are emphasized. Furthermore, the exceptional termination of employment contracts is elaborated, reasons for the exceptional termination and a deadline for it respectively.

Key words: management, human resources management, employment, employment contract, regular termination, exceptional termination

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. Predmet i cilj rada.....	1
1.2. Izvori podataka i metode istraživanja.....	1
1.3. Struktura rada	2
2. UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA.....	3
2.1. Pojam i funkcija menadžmenta.....	3
2.2. Upravljanje ljudskim potencijalima kao funkcija menadžmenta.....	4
2.3. Zakonodavno uređenje radnog odnosa u Republici Hrvatskoj.....	7
2.3.1. Pojmovno određenje radnog odnosa.....	7
2.3.2. Vrste radnog odnosa	9
2.3.3. Subjekti radnog odnosa.....	11
2.3.4. Zasnivanje radnog odnosa.....	12
2.3.5. Načini prestanka ugovora o radu	14
2.3.5.1. Smrt radnika.....	14
2.3.5.2. Smrt ili prestanak poslodavca	15
2.3.5.3. Istek vremena	16
2.3.5.4. Odlazak radnika u mirovinu	16
2.3.5.5. Sporazumni prestanak ugovora.....	17
2.3.5.6. Sudski raskid ugovora o radu.....	18
2.3.5.7. Otkaz	19
3. REDOVITI OTKAZ	20
3.1. Redoviti otkaz poslodavca.....	20
3.1.1 Poslovno uvjetovani otkaz	20
3.1.2. Osobno uvjetovani otkaz	23
3.1.3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika	24
3.1.4. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom roku.....	25
3.1.5. Otkaz zbog ne polaganja stručnog ispita	27
3.1.6. Otkaz u slučaju stečaja poslodavca.....	27
3.2. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora	28
3.3. Redoviti otkaz radnika	30
3.4. Otkazni rok	31

4. IZVANREDNI OTKAZ.....	33
4.1. Razlozi za izvanredan otkaz	33
4.2. Rok za donošenje odluke o izvanrednom otkazu	35
5. POSTUPAK OTKAZIVANJA.....	37
5.1. Neopravdani razlozi za otkaz	37
5.2. Oblik otkaza.....	38
5.3. Postupak prije otkazivanja.....	39
5.4. Ovlasti radničkog vijeća u vezi s otkazom	40
5.5. Obrazloženje i dostava otkaza	41
5.6. Otpremnina	42
5.6.1. Pojam i pretpostavke za ostvarivanje prava na otpremninu.....	42
5.6.2. Iznos otpremnine i isplata	43
5.7. Postupak otkazivanja ugovora na određeno vrijeme	44
5.8. Vraćanje radnika u slučaju nezakonitog otkaza	45
6. ZAKLJUČAK.....	47
POPIS LITERATURE.....	48

1. UVOD

1.1. Predmet i cilj rada

Predmet rada je pravno uređenje otkaza u Republici Hrvatskoj. Svaki radnik može, u svako doba prestati raditi iz bilo kojeg razloga. Ova dispozicija proizlazi iz slobode rada radnika. Sloboda rada predstavlja jedno od osnovnih sloboda čovjeka i radnika, a samim time i temelj radnog prava. Na temelju slobode rada, svaki radnik ima pravo poslodavcu otkazati ugovor o radu ne obrazlažući razloge.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku, kao što i radnik može otkazati poslodavcu. Međutim, radnik može dati otkaz iz bilo kojeg razloga, dok poslodavac može samo iz razloga koji su predviđeni Zakonom o radu. Otkazni razlozi mogu biti različiti, od neostvarivanja rezultata rada, odnosno nedostatka potrebnog znanja i sposobnosti, preko povreda radnih obveza, pa sve do narušavanja radne discipline koju je propisao poslodavac. Cilj ovog završnog rada je objasniti otkaz kao jedan od načina prestanka ugovora o radu voljom samo jedne strane tog ugovora, odnosno kome poslodavac može dati otkaz, u kojim slučajevima ne smije dati otkaz, što se smatra neopravdanima razlozima za otkaz, redoviti otkaz, kada poslodavac smije dati poslovno ili osobno uvjetovani otkaz, otkazni rokovi, kad radniku pripada otpremnina radi otkaza ugovora o radu, izvanredni otkaz, te što u slučaju kada je radnik dobio nedopušten otkaz.

1.2. Izvori podataka i metode istraživanja

Podaci izneseni u završnom radu prikupljeni su proučavanjem i analiziranjem različitih knjiga, članaka, te internetskih stranica. Spoj podataka nastao je analiziranjem postojeće literature, prikupljanjem i obradom podataka te međusobnom usporedbom tih podataka. Korištene su najrelevantnije knjige iz područja radnog prava, te Zakon o radu NN 93/14, u kojem se jedinstveno uređuju svi radni odnosi u Republici Hrvatskoj bez obzira na vlasničku strukturu poslodavca te činjenicu je li poslodavac fizička ili pravna osoba, a primjena samog Zakona o radu ima implikacije na sve radnike i poslodavce u Hrvatskoj.

Metode koje su korištene prilikom izrade rada su: metoda analize i sinteze, komparativna, metoda kompilacije te klasifikacija. Tijekom izrade rada, pomoću ovih metoda, nastojalo se obrađivati što novije podatke.

1.3. Struktura rada

Prvo poglavlje je uvod gdje se predočava predmet i cilj rada, izvori podataka i metode prikupljanja, te struktura rada. U drugom poglavlju se pojmovno određuje menadžment, radni odnos, vrste radnog odnosa, objašnjeno je upravljanje radnim odnosima kao funkcija menadžmenta te subjekti radnog odnosa, zasnivanje i načini prestanka radnog odnosa. U trećem i četvrtom poglavlju su prikazani redoviti i izvanredni otkaz, otkazni rok i otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora. U petom poglavlju se razjašnjava se postupak otkazivanja ugovora o radu, ovlasti radničkog vijeća u vezi s otkazom, otpremnina, vraćanje radnika na rad u slučaju nezakonitog otkaza i postupak otkazivanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Šesto poglavlje je zaključak u kojemu se ukratko prikazuje rezultati i spoznaje do kojih se u radu došlo te također se iznosi stav o istraženom problemu.

2. UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA

2.1. Pojam i funkcija menadžmenta

Menadžment se može definirati kao proces usmjeravanja ponašanja drugih prema izvršenju određenog zadatka, aktivnost usmjeravanja na postizanje određenih ciljeva; te proces koordinacije faktora proizvodnje, odnosno poslovanja u svrhu postizanja određenih ciljeva, pri čemu u faktore proizvodnje ubrajamo resurse kao što su ljudi, strojevi, sirovine, informacije, vještine i financijski kapital.¹ Funkcionalni pojam menadžmenta podrazumijeva određivanje cilja, strukture i aktivnosti poduzeća i ima ulogu vođenja, a ne izvođenja, dok su kod instrumentalnog pojma menadžmenta u središtu instrumenti koji se primjenjuju pri rješavanju pojedinih problema menadžmenta.² Iz svega navedenoga proizlaze njegove bitne karakteristike, a to su: rad s drugima i pomoću drugih; ciljevi poduzeća; efikasnost³ nasuprot efektivnosti⁴; ograničeni resursi te promjenjiva okolina. Menadžment je univerzalan proces koji se odnosi na svaku ljudsku djelatnost, primjenjiv je u svim granama gospodarstva i u svim poduzećima bez obzira na njihovu veličinu, strukturu i razinu, jer potrebno je svime upravljati.

S obzirom da je menadžment složeni sustav međusobno kontinuiranih i povezanih aktivnosti, te aktivnosti se mogu definirati kao temeljne funkcije menadžmenta. Pet osnovnih funkcija menadžmenta su: planiranje, organiziranje, vođenje, kontroliranje i upravljanje ljudskim potencijalima.⁵ Planiranje je proces utvrđivanja ciljeva organizacije; utvrđivanje mjera i akcija za postizanje ciljeva te odlučivanje o alociranju organizacijskih resursa za ostvarivanje ciljeva.⁶ Planiranje predstavlja osnovnu funkciju menadžmenta, s obzirom da se sve ostale funkcije menadžmenta u procesu planiranja usklađuju s odabranim ciljevima i zadacima poslovanja. Organiziranje kao također jedna od funkcija menadžmenta predstavlja proces formalne alokacije ljudi i drugih organizacijskih resursa kako bi se ostvarili prethodno definirani ciljevi poduzeća. To je osnovni mehanizam kojim menadžeri ostvaruju svoje planove.

¹ Škrtić, M., Osnove poduzetništva i menadžmenta, Veleučilišta u Karlovcu, 2. izdanje, 2008., str.153.

² Ibidem, str.155

³ Efikasnost – njome se mjeri koliko su dobro utrošeni resursi da bi se postigli ciljevi

⁴ Efektivnost – njome se mjeri koliko su dobro postavljeni ciljevi i stupanj postizanja tih ciljeva

⁵ Škrtić, M.: op. cit., str. 163

⁶ Škrtić, M.: op. cit., str.163.

Vođenje je temeljni i najvažniji činitelj uspješnosti organizacija i poduzeća svih vrsta odnosno najvažniji aspekt svakog menadžera. Jedna je od najzahtjevnijih menadžerskih funkcija s obzirom da je to proces u kojem pojedinac inspirira, motivira i koordinira aktivnosti ljudi na koje ima utjecaj s ciljem pružanja pomoći u postizanju grupnih ili organizacijskih ciljeva. Osoba koja ostvaruje utjecaj naziva se vođom.⁷ Kontroliranje kao funkcija menadžmenta podrazumijeva postupak mjerenja i ocjenjivanja stupnja realizacije postavljenih ciljeva te poduzimanje korektivnih akcija ukoliko proces pokaže da postoje negativna odstupanja. Vrlo važno je istaknuti vezu između planiranja i kontroliranja jer bez postavljenih planova nije moguće kontrolirati tijek poslovanja, a planiranje bez kontrole izvršenja planova isto je tako besmisleno. Svrha kontrole je smanjivanje mogućnosti neuspjeha na najmanju moguću mjeru.

Kao peta danas se najčešće izdvaja još jedna funkcija menadžmenta - upravljanje ljudskim potencijalima. To je posebno važna funkcija menadžmenta jer se tiče najvažnijeg i jedinog živog elementa svake organizacije: čovjeka. Ljudi i njihove kompetencije, talenti, sposobnosti i predanost - najvažniji su čimbenik uspješnih organizacija. Zato organizacije koje prepoznaju važnost ljudskih potencijala shvaćaju da ulaganje u ljude, privlačenje i motiviranje najboljih čini ključnu razliku koja dijeli uspješne od neuspješnih organizacija.

2.2. Upravljanje ljudskim potencijalima kao funkcija menadžmenta

Upravljanje ljudskim potencijalima je proces zapošljavanja, usavršavanja, procjenjivanja i nagrađivanja zaposlenika, uz brigu o radnim odnosima, zdravlju i sigurnosti radnika, te pitanjima pravednosti.⁸ Funkcije menadžmenta ljudskih potencijala koje se najčešće opisuju i obrađuju odnose se na pribavljanje kandidata za posao, intervjuiranje kandidata, testiranje i druge obrade kandidata, selekcija kandidata, uvođenje u posao, unaprjeđenje ljudskih resursa, analiza rada, ispitivanje stavova, zaštita na radu i sigurnost ljudi itd.⁹ Sustav upravljanja ljudskim potencijalima sastoji se od pet komponenti: zapošljavanje i odabir; izobrazba i razvoj; ocjena učinkovitosti i povratne informacije, plaća i koristi te radno zakonodavstvo (sindikati).¹⁰

⁷ Ibidem, str. 197.

⁸ Dessler, G., Upravljanje ljudskim potencijalima, Međunarodno sveučilište Floride, 12. izdanje, Globalno izdanje, MATE d.o.o., Zagreb, 2015.g., str.30.

⁹ Gutić, D., Rudelj, S., Menadžment ljudskih resursa, Grafika d.o.o., Osijek, siječanj 2012.

¹⁰ Škrtić, M.,: op. cit., str.217.

Zapošljavanje obuhvaća sve aktivnosti koje menadžeri provode za privlačenje kvalificiranih kandidata za otvorena radna mjesta.¹¹ Odabir je postupak u kojem menadžeri određuju potrebne kvalifikacije kandidata i njihove potencijale za obavljanje određenog posla.¹² Prije samog zapošljavanja i odabira radne snage, svaki menadžer mora provesti dvije aktivnosti: planiranje ljudskih potencijala i analizu posla.¹³

Planiranje ljudskih potencijala se može definirati kao proces kojim se organizacijske strategije, poslovni planovi i ciljevi pretvaraju u procjene potrebne količine i kvalitete ljudi za njihovo uspješno provođenje, postizanje željene organizacijske uspješnosti i razvoja u budućnosti.¹⁴ Faktori koji utječu na planiranje ljudskih potencijala mogu biti: vanjski (tržište rada, zakoni, sindikati) i unutarnji faktori (strategija i ciljevi, vrsta posla i radnih kvalifikacija).¹⁵ Potražnja za ljudskim potencijalima predstavlja broj zaposlenika koje poduzeće treba za ostvarivanje svojih ciljeva i strategija dok ponuda ljudskih potencijala predstavlja broj kvalificiranih kandidata na tržištu rada.¹⁶ Naime, analiziranje posla sastoji se od procesa prikupljanja detaljnih podataka o poslu, a ti podaci obuhvaćaju identificiranje poslovnih zadataka, obveza i odgovornosti te potrebnih znanja, vještina i sposobnosti za obavljanje posla. Poduzeća najčešće provode anketiranje zaposlenih kako bi doznali: informacijske inpute, mentalne procese itd. Poduzeće zadovoljava svoje potrebe za ljudstvom na dva osnovna načina: novim ljudima izvan poduzeća (eksterno zapošljavanje) te preraspoređivanjem ljudstva unutar poduzeća (interno zapošljavanje). Prednosti internog zapošljavanja su: poznavanje kandidata (njihove snage i slabosti); upoznatost s organizacijom (manje usmjeravanja), može pridonijeti motiviranosti zaposlenika te zahtjeva manje uloženog vremena i novčanih izdataka. Proces odabira započinje prikupljanjem ponuda kandidata, a komponente tog procesa su prikupljanje podataka o kandidatima (životopis), intervjui , pisani testovi (testovi sposobnosti, testovi osobnosti), testovi fizičkih mogućnosti, testiranje učinaka te preporuke.¹⁷

¹¹ Ibidem

¹² Ibidem

¹³ Ibidem

¹⁴ Šiber, B., F., Management ljudskih potencijala, Sveučilište u Zagrebu, Golden Marketing, Zagreb, 1999., str.182.

¹⁵ Ibidem, str.189.

¹⁶ Škrtić, M.,: op. cit., str.217.

¹⁷ Ibidem, str.219.

Izobrazba (trening) je planirana aktivnost usmjerena na stjecanje specifičnih znanja, vještina i tehnika potrebnih za konkretan posao i podizanjem uspješnosti u njegovu obavljanju.¹⁸ Dok je razvoj vezan uz stjecanje novih znanja, vještina, i sposobnosti koje omogućavaju pojedincu preuzimanje složenijih, novih poslova i pozicija i pripremaju ga za budućnost i zahtjeve koji tek dolaze.¹⁹ On širi i povećava ukupne individualne potencijale i priprema za buduće izazove i poslove. Od vrsta razvoja može se navesti: razvoj na temelju radnog iskustva te formalno obrazovanje (MBA).²⁰ Ocjena učinkovitosti uključuje procjenu učinkovitosti zaposlenika i njihovog doprinosa organizaciji. Metode ocjene učinkovitosti dijele se u tri grupe:²¹ metode procjenjivanja osobina zaposlenika, metode procjenjivanja učinka zaposlenih te metode procjenjivanja menadžera. Podatke o učinkovitosti najčešće zahtijevaju: potrošači ili klijenti, zaposlenici, sindikati, dioničari, država itd. Povratne informacije o učinkovitosti su informacije koje menadžeri dijele sa svojim podređenima te im daje priliku za vlastito ostvarenje i razvoj.

Sljedeća komponenta sustava upravljanja ljudskim potencijalima je sustav plaća i koristi koji se sastoji od tri komponente:²² razina plaće (koristi se za usporedbu razine plaće u organizaciji s ostalima u industriji), struktura plaća (strukturiranjem provodi se svrstavanje poslova u kategorije) te koristi (sredstva za poticanje motivacije zaposlenih). Stimulacije su vrsta materijalnih davanja zaposlenicima koja nadoknađuju njihov uloženi rad, zalaganje i postignutu uspješnost.²³ Stimulativno nagrađivanje može biti: individualno, grupno, sudjelovanje u dobitku te sudjelovanje u profitu. Individualnim stimulacijama se fokusira i potiče uspješnost i postignuti rezultati svakog pojedinca unutar organizacije, a grupnim se stimulira i nagrađuje uspješnost radne skupine kao cjeline.²⁴

Zadnja, ali ne i najmanje važna komponenta sustava upravljanja ljudskim potencijalima je radno zakonodavstvo. Pravna regulacija ukupnih odnosa između poslodavca i radnika te s organizacijama i predstavnicima zaposlenih (sindikata) spada u oblast radnih odnosa. Ovo područje je također jedna od bitnih menadžerskih dimenzija ljudskih resursa u organizacijama. Oblast radnih odnosa najčešće obuhvaća: ugovore o radu; kolektivno

¹⁸ Šiber, B., F.,: op. cit., str.721.

¹⁹ Ibidem, str.722.

²⁰ Škrtić, M.,: op. cit., str.221.

²¹ Ibidem

²² Ibidem, str.222.

²³ Gutić, D., Rudelj, S.: op. cit., str. 382.

²⁴ Ibidem

pregovaranje sindikata i poslodavca; garantirano zaposlenje; viškove zaposlenih te otkaz.²⁵ Davanje otkaza posebno je osjetljiv dio područja upravljanja ljudskim potencijalima. U tome se slažu i u kadrovskim odjelima raznih tvrtki i oni na koje se takve mjere odnose. Temelj za davanje otkaza je Zakon o radu koji propisuje različite vrste otkaza i situacije iz kojih oni proizlaze. Davanje otkaza zahtijeva koordinaciju rukovoditelja osobe koja dobiva otkaz, djelatnika u službi za ljudske potencijale koji je zadužen za ovu problematiku te pravne službe.

2.3. Zakonodavno uređenje radnih odnosa u Republici Hrvatskoj

2.3.1. Pojmovno određenja radnog odnosa

U pravnoj teoriji postoji niz različitih definicija pojma radnog odnosa, a koje su se mijenjale sukladno odnosima rada koji su označavani radnim odnosima. Osim toga poimanje samog radnog odnosa neposredno je bilo uvjetovano vladajućom društvenom i znanstvenom spoznajom koja je bila dominantna u konkretnom povijesnom razdoblju. Radni odnos je pravni odnos između najmanje dva pravna subjekta, čiji sadržaj čine prava i obveze (odgovornosti) njegovih sudionika.²⁶ Radni odnos je dobrovoljna osobna ravnopravna veza posloprimca u organizaciji, odnosno kod poslodavca, na osnovu koje se radnik pod određenim uvjetima i na određeni način uključuje u organizirani rad u organizaciji (kod poslodavca) zauzimajući jedno određeno radno mjesto, na kome obavlja određeni posao (rad), odnosno funkciju i razmjenjuje svoj rad za osobni dohodak (plaću) prema uloženom radu.²⁷ Standardni radni odnos se temelji na sporazumu poslodavca i posloprimca (eksplicitnom ili implicitnom, u pisanoj ili usmenoj formi) na temelju koje radnik preuzima osobnu obavezu obavljanja određenog rada prema uputama i nalogima poslodavca koji mu se zauzvrat obvezuje osigurati potrebna sredstva za rad od strojeva, materijala te alata pa sve do sigurnih radnih uvjeta kako bi se spriječili zastoji u odvijanju tehnoloških/proizvodnih/uslužnih i drugih radnih procesa s mogućim posljedicama za zdravlje i život radnika te isplatu naknade (plaće) za obavljeni rad, uz istovremeno poštivanje normi predviđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu kojima je reguliran njihov međusobni odnos. U ovom odnosu radnik i poslodavac su

²⁵ Ibidem, str. 5473.

²⁶ Božina, A., et al. Radni odnosi: primjena zakona o radu, VII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje, RRIF, Zagreb, 2015. g., str. 377.

²⁷ Đ. Učur, M., Radno pravo, Express digitalni tisak d.o.o., Rijeka, 2001.g. str.56.

neskladno postavljeni. Poslodavac je onaj koji nosi glavnu odgovornost odnosno odgovoran je za organiziranje i provedbu rada u svim dijelovima organizacije i u svim radnim procesima te snosi rizik poslovanja, dok s druge strane radnik može ponuditi samo svoju osobnu sposobnost i profesionalne kvalifikacije.

Bitni elementi radnog odnosa jesu: dobrovoljnost, osobno obavljanje posla na određenom radnom mjestu (posloprimac), subordinacija (podređenost), oneroznost (naplavnost) te trajnost (kontinuitet).²⁸ Radni odnos se zasniva dobrovoljnim pristankom subjekata radnog odnosa - radnika i poslodavca. Dobrovoljnost isključuje prisilni odnosno "robovski" rad. Radni odnos predstavlja obostrani pristanak subjekata radnog odnosa i bez takvog pristanka radni odnos nije moguć. Postojanje dobrovoljnosti na strani radnika u postupku zasnivanja radnog odnosa pokazuje se podnošenjem pismene prijave poslodavcu (molba za posao), zaključenjem ugovora o radi i stupanjem na rad. Poslodavac pokazuje dobrovoljnost obavještanjem zavoda (HZZ) ili agencije za zapošljavanje, raspisivanjem oglasa i zaključenjem ugovora o radu. Radnik može uvijek raskinuti radni odnos i poslodavac ga u tome ne može spriječiti. Radnik osobno obavlja rad kontinuirano (svaki radni dan). On nema ovlasti niti mogućnosti ovu obavezu ustupiti drugom radniku. Poslodavac zasniva radni odnos s određenim radnikom upravo zbog njegovog znanja, sposobnosti i drugih osobina potrebnih za obavljanje konkretnog posla.

Subordinacija (podređenost) se izražava kao radnikova podčinjenost uputama (instrukcijama, nalogima) poslodavca u obavljanju preuzetog posla. U pravnom smislu subordinacija označava hijerarhijsku podčinjenost radnika u odnosu na poslodavca, a što se prije svega, odnosi na organizaciju i upravljanje radom te nadzor i kontrolu obavljanja rada.²⁹ Za radnika zarada predstavlja svrhu radnog odnosa. Zarada je osnovni motiv za zapošljavanje, kao i jedini i značajan izvor sredstava za podmirenje životnih troškova radnika. Isplata plaće radniku za obavljeni rad jedna je od temeljnih obaveza poslodavca. Radnik svoje potencijale (fizičke ili umne) stavlja za obavljanje preuzetih poslova te na taj način izražava trajnost odnosno kontinuitet. Ti poslovi obavljaju se na određenom radnom mjestu u kontinuitetu što znači da je radnik za cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa, a u granicama određenog radnog vremena, na raspolaganju poslodavcu. Prema Učuru³⁰ „Poslodavac je svaka osoba u radnom odnosu bez obzira na svojstvo, položaj, pravo ili funkciju koju obavlja“. U radnopravnoj teoriji to je

²⁸ Herman, V., Čupurdija, M., Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Juraja Strossmayera, Osijek, 2011.g. (online), str.90.

²⁹ Ibidem, str.91.

³⁰ Đ. Učur, M.: op. cit., str.55.

radnik, službenik ili namještenik, a u propisima sve to, i još: djelatnik, zaposlenik, zaposleni i sl.

2.3.2. Vrste radnog odnosa

Radni odnosi dio su društvenih i gospodarskih odnosa: moraju razvijati osnovicu društvenog i gospodarskog napretka, omogućiti poduzetništvo, pratiti kretanje kapitala, brinuti se za nove investicije te uskladiti i povezati sve demokratske procese. To su specifični pravni odnosi koji se, zbog tih specifičnosti razlikuju od drugih pravnih odnosa: po sadržaju, po obliku, ali i po značenju i posljedicama i upravo zbog te specifičnosti postoje različite klasifikacije radnih odnosa. Taj odnos može biti pojedinačni i skupni.

Individualni radni odnosi se uspostavljaju između radnika i poslodavca, dok kolektivni radni odnosi su nešto drugačiji i uključuju više sudionika radnog odnosa. Kolektivni radni odnosi se uspostavljaju između organizacije radnika i organizacije poslodavaca. Cilj kolektivnih radnih odnosa jest približavanje različitih interesa kolektivnih subjekata, a u našim uvjetima naglašavanje, razvijanje i upotpunjavanje tripartitne suradnje (država, poslodavci, sindikati).³¹

Radni se odnos u pravilu zasniva na neodređeno vrijeme, te se kao takav smatra i osnovnim oblikom radnog odnosa. Međutim, osim ovog osnovnog oblika radnog odnosa, postoji i čitav niz drugih oblika radnog odnosa kao što su: radni odnos na određeno vrijeme, radni odnos uz probni rad, radni odnos pripravnika (vježbenika), radni odnos za obavljanje posla s povećanim rizikom, radni odnos s nepunim radnim vremenom, radni odnos sa skraćenim radnim vremenom.³² Radni odnos na neodređeno vrijeme je osnovni oblik zasnivanja radnog odnosa, a osnovna mu je karakteristika što njegovo trajanje nije vremenski ograničeno. Pretpostavka za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme nalazi se u Zakonu o radu (dalje: ZOR, NN 93/14) „Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno“.³³ Nadalje u istom članku, zakonodavac navodi: „Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen ovim Zakonom“.³⁴ Dakle, iz ove odredbe je uočljivo da je prestanak radnog odnosa na neodređeno

³¹ Ibidem, str.138.

³² Herman, V., Čupurdija, M.: op. cit., str.94.

³³ Čl. 11. st. 1. ZOR

³⁴ Čl. 11. st. 2. ZOR

vrijeme uvijek neizvjestan. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ZOR - u.

Radni odnos na određeno vrijeme za razliku od osnovnog oblika radnog odnosa odnosno radnog odnosa na neodređeno vrijeme ima ograničeni rok trajanja. Svoju bazu ovaj oblik radnog odnosa nalazi u članku 12. ZOR-a. Problem u svakodnevnoj praksi je postalo to da se ugovor o radu na određeno vrijeme smije sklopiti u svim situacijama. Tu leži temelj svih povreda prava radnika uz ovaj institut. Sadašnji ZOR izričito i nedvojbeno određuje: „Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja“.³⁵ Dakle, ugovor o radu na određeno vrijeme smije se sklopiti samo kada je budući posao već unaprijed vremenski ograničen, te je nedvojbeno da će u skoroj budućnosti potreba za radom određenog radnika prestati. Ova stavka ZOR-u uporno se zaboravlja i zato je rad na određeno vrijeme više nije samo iznimka. Poslodavac u Hrvatskoj koji tek počinje djelovati zapošljava sve radnike na određeno vrijeme, kao da je najavio svim svojim poslovnim partnerima da će uskoro propasti. Također treba naglasiti odgovornost za lošu ekonomsku situaciju ne snose samo poslodavci već cijela društvena zajednica. Prema tome, ako dominira radni odnos na određeno vrijeme zbog lošeg gospodarskog stanja u društvu onda to može biti opravdani razlog za poslodavce da zapošljavaju radnike na određeno vrijeme.

Prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavac ima mogućnost ugovoriti s radnikom probni rad, kojeg se može definirati kao razdoblje pokusa za radnika, u kojem poslodavcu treba pokazati svoje znanje, stručnost i sposobnost na radnom mjestu, nakon čega će, ovisno o zalaganju radnika, poslodavac odlučiti hoće li radnika zadržati u radnom odnosu ili ne. Takvu mogućnost poslodavac ima i u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme. Smisao ugovaranja probnog rada je u tome da se u određenom vremenskom razdoblju pokaže je li radnik sposoban obavljati poslove za koje je sklopio ugovor o radu. Ukoliko radnik ne zadovolji na probom radu, ugovor o radu bit će mu otkazan uz pripadajući otkazni rok. Dakle, prestanak ugovora o radu otkazom zbog neuspjeha na probnom radu poseban je oblik redovitog otkaza. Također, poslodavac može imati radni odnos s pripravnikom. Pripravnik je osoba koja se kod poslodavca osposobljava za samostalni rad nakon završenog stručnog školovanja, i prvi se put zapošljava u zanimanje za koje se školovala.³⁶ S pripravnikom se zasniva radni odnos na određeno i na neodređeno vrijeme. Ako posebnim zakonom nije

³⁵ Čl. 12. st. 1. ZOR

³⁶ Đ. Učur, M.: op. cit., str.105.

drugačije određeno, pripravnički staž traje godinu dana. Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnik je u radnom odnosu i ima prava, obveze i odgovornosti utvrđene propisom (kao i drugi zaposleni), ali nakon pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit te ukoliko ga ne položi, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu redovitim otkazom.³⁷

Radnik može zasnovati radni odnos s poslodavcem na nepuno radno vrijeme. Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.³⁸ Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena. Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.³⁹ Na poslovima na kojima, uz primjenu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja izjednačuje se s punim radnim vremenom.⁴⁰

2.3.3. Subjekti radnog odnosa

ZOR u Općim odredbama definira samo dva subjekta radnog odnosa —poslodavca i radnika. Međutim kasnije u njemu nalazimo i definicije određenih kategorija radnika i drugih osoba koje bez zasnivanja radnog odnosa obavljaju poslove za poslodavca te mu na taj način ostvaruju dobit, a sebi osiguravaju naknadnu, odnosno plaću za podmirenje životnih potreba. Radnik prema ZOR je uvijek fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.⁴¹ Radnik je obvezan osobno obavljati preuzeti posao i to prema uputama poslodavca koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada.

Poslodavac u smislu ZOR je fizička osoba (obrtnik ili trgovac pojedinac) ili pravna osoba (trgovačko društvo ili druga pravna osoba osnovana u skladu s posebnim propisima) koja

³⁷ Ibidem, str. 106.

³⁸ Čl. 62. st. 1. ZOR

³⁹ Škrtić, D., Osnove radnog prava i kaznena dijela protiv radnih odnosa, Veleučilište Karlovac, Karlovac, 2013.g. str.73.

⁴⁰ Ibidem, str.73.

⁴¹ Čl. 4. st. 1. ZOR

zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.⁴² Kao poslodavac može se pojaviti i agencija za privremeno zapošljavanje. Poslodavac ima temeljnu obavezu u radnom odnosu radniku dati plaću. Organizacije određuje poslodavac. Određuje radna mjesta te broj radnika – izvršitelja. Određuje sredstva te očekivane rezultate u skladu s tehnologijom rada. Za obavljeni rad poslodavac je dužan isplatiti radniku plaću. Kriteriji i mjerila plaće moraju se unaprijed odrediti. Plaću poslodavac treba isplaćivati u novcu i najmanje jedanput mjesečno. Poslodavac ima pravo pobliže odrediti radno mjesto i način obavljanja posla, ali poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Također, poslodavac je dužan radniku osigurati sigurne uvjete na radu (fizičke, ekonomske, socijalne i pravne) po načelu zaštite osobe na radu.

2.3.4. Zasnivanje radnog odnosa

Zasnivanje radnog odnosa predstavlja jedan od najznačajnijih instituta radnog zakonodavstva. Njegovom realizacijom radnik ostvaruje pravo na rad te na taj način osigurava materijalna sredstva neophodna za njega i egzistenciju njegove obitelji (supružnik, braća i sestre, djeca...). Institut zasnivanja radnog odnosa u Hrvatskoj uređen ZOR, kao općim propisom kojim se uređuju radni odnosi. Brojni su zahtjevi, uvjeti i elementi (pretpostavke) za zasnivanje radnog odnosa. To su: subjekti sposobni za zasnivanje radnog odnosa; uspostavljenje veza (posredno ili neposredno) između budućih subjekata radnog odnosa; sporazum subjekata (ugovor o radu); postojanje slobodnog radnog mjesta i stupanje radnika na rad.⁴³ Opći uvjeti za zasnivanje radnog odnosa su 15 godina života i za maloljetnike i da nije na obveznom osnovnom obrazovanju) te opća zdravstvena sposobnost, a posebni su oni koje država propisuje za određene poslove ili one koje propiše sam poslodavac (školska sprema, dob, znanje, vještine, ispiti, znanje jezika, posebna fizička svojstva i psihofizičke sposobnosti, državljanstvo...). Da bi došlo do radnog odnosa, mora se uspostaviti veza između poslodavca i potencijalnog posloprimca, a ta veza mora biti javna, potpuna, ravnopravna, slobodna kako bi radno mjesto bilo dostupno svima. Najznačajniji oblici neposredne veze među potencijalnim subjektima radnog odnosa su: natječaj, javno oglašavanje i poziv za stavljanje ponuda.

Temelj zasnivanja radnog odnosa je ugovor o radu. Ugovor o radu je dvostrani pravni posao koji kao izraz izjavljene volje između poslodavca i radnika uređuje prava, obveze i

⁴² Čl. 4. st. 2. ZOR

odgovornosti iz radnog odnosa.⁴⁴ Odredbom čl. 10. st. 2. ZOR izričito propisano da 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. Prema toj zakonskoj pretpostavci, čim radnik započne obavljati poslove koji imaju elemente radnog odnosa, smatra se da je zasnovan radni odnos, odnosno sklopljen ugovor o radu. Ugovorom o radu poslodavac i radnik ne smiju ugovarati poseban položaj na temelju rase, boje kože, vjere, spola, bračnog stanja, dobi, jezika, političkog uvjerenja, imovinskog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih i društvenih poteškoća.⁴⁵ Ugovor o radu je formalan pravni posao, pa se za njegovu valjanost zahtjeva da bude sklopljen u pismenim obliku jer pisani oblik ima zaštitnu i dokaznu funkciju. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pismenom obliku, poslodavac je dužan posloprimcu izdati potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Subjekti ugovora o radu moraju se precizno odrediti: ime, naziv, tvrtka poslodavca, a za posloprimca se uzimaju podaci bitni za "matičnu evidenciju". Dan sklapanja ugovora ne znači i dan početka s radom radnika. Plaća je najosjetljiviji i najsloženiji dio ugovora o radu, pa ako nije moguće unijeti u ugovor sve kriterije i mjerila plaće, način i vrijeme obračuna i isplate, poslodavac je u obvezi uputiti na propis u kojemu je to uređeno.⁴⁶ Posebno pitanje u ugovoru o radu jest zaštita na radu pa se u tom smislu treba uputiti na propis ili ga navesti. Ugovorom o radu utvrđuju se i otkazni rokovi. Ugovor o radu potpisuje se, evidentira, a početak se rada prijavljuje radi socijalnog osiguranja i drugoga.

Prema kriteriju vremena na koji je sklopljen, ugovor o radu razlikujemo ugovor na određeno vrijeme i ugovor na neodređeno vrijeme.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. Ukoliko poslodavac i radnik ne sklope ugovor o radu u pisanom obliku i poslodavac izda potvrdu zaposleniku o sklopljenom ugovoru, a ta potvrda nema odredbu o vremenu na koje se sklapa, u tom se slučaju smatra da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje strane sve dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen ZOR.

⁴⁴ Božina, A. et al: op. cit., str. 378.

⁴⁵ Ibidem, str. 379.

⁴⁶ Đ. Učur, M.: op. cit., str.65.

2.3.5. Načini prestanka radnog odnosa

Radni odnos kao faktičan, živ pravni odnos između radnika i poslodavca, zasniva se ugovorom o radu na načelima dispozitivnosti, odnosno potpune slobode ugovaranja uvjeta rada između ugovornih strana, uz ograničenja definiranja obveza utvrđenih odredbama ZOR. Okolnosti i uvjeti pod kojima su ugovorne strane sklopile ugovor o radu, tijekom vremena mogu se značajno promijeniti (promjena uvjeta poslovanja, odlukom tijela vlasti ili jednostranom radnjom ugovorne strane) slijedom čega ugovor o radu, a samim time i radni odnos može prestati na jedan od načina propisan ZOR. Prema ZOR – u, ugovor o radu prestaje:⁴⁷

- 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.

Ugovor o radu može prestati i na temelju nekog posebnog zakona, koji bi mogao nešto drugačije riješiti za pojedine kategorije radnika kao npr. u javnim službama.

2.3.5.1. Smrt radnika

Jedna od karakteristika radnog odnosa je osobno obavljanje poslova, pa radnika u tom ugovornom odnosu ne može zamijeniti druga osoba. Dakle, umjesto radnika nitko ne može preuzeti obavljanje ugovorno preuzetih poslova za razliku od ugovora o djelu gdje je to moguće. Zbog toga je nužno da smrću radnika prestaje i ugovor o radu. To je i u skladu s

⁴⁷ Čl. 112., ZOR

pravilima obveznog prava gdje Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15; dalje ZOO) propisuje da smrću dužnika ili vjerovnika prestaje obaveza samo ako je nastala s obzirom na osobna svojstva koje je od ugovornih strana ili osobne sposobnosti dužnika.⁴⁸

Smrću radnik prestaje biti subjekt prava te više nema pravnog niti radnog odnosa, dolazi do gubitka pravne sposobnosti, odnosno to je osobna narav činidbe radnika. Iako je prestanak ugovora o radu smrću radnika, sasvim nesporan, može se dogoditi da se ovaj način prestanka ugovora o radu isprepliće s drugim načinim prestanka ugovora o radu, pa je u tom slučaju potrebno pozornost usmjeriti na činjenicu koja je u krajnjem slučaju dovela do prestanka ugovora o radu. Tako ako je radnik umro za vrijeme otkaznog roka, ugovor o radu nije prestao otkazom nego smrću radnika jer je on u trenutku smrti još uvijek bio u radnom odnosu.⁴⁹ Ova činjenica kasnije može biti bitna iz više razloga, posebice u postupcima u kojima nasljednici traže imovinska potraživanja prema poslodavcu kao što je isplata otpremnine.

2.3.5.2. Smrt ili prestanak poslodavca

Prema ZOR, ugovor o radu prestaje ne samo kada umre radnik, nego kada i poslodavac umre Ugovor o radu prestaje smrću poslodavca fizičke osobe. Fizička osoba može biti građanin koji zapošljava neku osobu. Također poslodavci fizičke osobe su oni koji registriranu djelatnost i sl. obavljaju kao pojedinci-fizičke osobe: odvjetnici, samostalni umjetnici i sl.⁵⁰ Njihovom smrću, prestaje ugovor o radu sklopljen s njihovim radnicima jer poslodavca više nema jer je on umro.

Ugovor o radu radnika zaposlenog kod obrtnika prestaje prestankom obrta po sili zakona. Prestanak obrta odgovarajuće se primjenjuje i na prestanak jedne ili više djelatnosti koje se obavljaju u obrtu. Obrt prestaje po sili zakona: smrću obrtnika, ako se ne nastavi vođenje obrta; ko nasljednici obrta propuste rok i izgube pravo na prijenos obrta; ako je obrtnik pravomoćnom sudskom presudom osuđen na kaznu zatvora za kazneno djelo povezano s obavljanjem obrta; ako obrtnik ne započne obavljati obrt u roku jedne godine od dana izdavanja obrtnice; ako je obrtniku izrečena zaštitna mjera ili mjera sigurnosti zabrane

⁴⁸ Članak 213. ZOO

⁴⁹ Čvarak, D. et al, Detaljni komentar novog zakona o radu, Radno pravo, 2014.g., str.396.

⁵⁰ Ibidem, str. 397

obavljanja obrta za vrijeme duže od tri mjeseca; ako obrtnik ne započne s obavljanjem obrta u roku od 30 dana nakon isteka roka privremene obustave obavljanja obrta. Također obrt prestaje i: ako sud časti Hrvatske obrtničke komore donese odluku o prestanku obavljanja obrta za vrijeme duže od tri mjeseca; ako nadležno ministarstvo, odnosno drugo tijelo čija nadležnost je propisana posebnim propisom oduzme ili ne produži obrtniku povlasticu, odnosno dozvolu; ako nadležno tijelo utvrdi da je obrtniku izdana obrtnica na temelju nevjerodostojnih isprava; ovršnošću rješenja nadležnog suda o zaključenju stečajnog postupka; ako obrtnik ne ishodi dozvolu za boravak i rad sukladno posebnom propisu.⁵¹

2.3.5.3. Istek vremena

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen, što proizlazi iz samog smisla tog ugovora. Ugovor na određeno vrijeme sklapa se iznimno za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.⁵² Može se ugovoriti da se određuje vrijeme na koje se ugovor sklapa (npr. šest mjeseci), ili pak da se odredi točan datum kada ugovor o radu prestaje, što je bolje rješenje jer time se izbjegavaju mogući nesporazumi.⁵³ Osim što se radni odnos može zasnovati kalendarski, ugovor o radu moguće je sklopiti i na neki drugi način, npr. do završetka određenog posla.

2.3.5.4. Prestanak ugovora odlaskom radnika u mirovinu

Ugovor o radu prestaje kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore.⁵⁴ Ukoliko ne postoji dogovor između poslodavca i radnika, tada ostvarenjem uvjeta ugovor se raskida po sili zakona (*ex lege*). Naime, ZOR dopušta mogućnost da se radnik i poslodavac dogovore o nastavku radnog odnosa i nakon 65 godina života radnika, sklapanjem novog ugovora o radu uz uvjet stavljanja u poček prava na mirovinu i ostalih prava koja radniku pripadaju prema propisima o mirovinskom osiguranju.

⁵¹ Čl. 47. Zakona o obrtu NN 143/13

⁵² Čvarak, D.et al., op. cit., str. 398.

⁵³ Ibidem

²⁷ Ibidem str.400.

Ugovor o radu može prestati dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti na rad. Pri tome valja naglasiti da radniku ne prestaje ugovor o radu, zbog ostvarivanja prava na invalidsku mirovinu, nego isključivo zbog pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad.⁵⁵ Naime, radnik-osiguranik može ostvariti pravo na invalidsku mirovinu ukoliko je kod njega utvrđeno postojanje potpunog ili djelomičnog gubitka radne sposobnosti i da ispunjava uvjet staža.

2.3.5.5. Sporazumni prestanak ugovora o radu

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. Ostali načini prestanka ugovora vezani su za nastupanje određenih okolnosti ili podrazumijevaju volju samo jedne od ugovornih strana. 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 se ugovorne strane sporazumjele o bitnim sastojcima sporazuma. Sporazumom ugovor o radu najčešće prestaje na inicijativu radnika pri čemu poslodavac ima male ravne, a osobiti praktične mogućnosti da to spriječi. Sporazum mora biti u pisanoj formi, potpisan od obje ugovorne strane, poslodavca i radnika.⁵⁶ Poslodavac koji koristi pečat, trebao bi ga i pečatiti, a radnik sporazum potpisuje osobno, iako nije isključena mogućnost da umjesto njega potpiše opunomoćenik s valjanom punomoći. Ako je poslodavac pravna osoba u njegovo ime sporazum može sklopiti osoba koja je za to ovlaštena statutom društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima pravne osobe.⁵⁷

ZOR ne određuje bitne sastojke sporazuma o prestanku ugovora o radu, odnosno sve je na volji ugovornih strana. Ipak, svaki sporazum o prestanku ugovora trebao bi sadržavati najmanje bitne stavke, a to su: podaci o radniku i poslodavcu, njihovo prebivalište i sjedište, jasno izražena volja o sporazumnom prestanku ugovora o radu te datum prestanka ugovora o radu. Osim navedenih bitnih sastojaka, svaki sporazum bi mogao sadržavati i odredbe o

⁵⁵ Ibidem str.401.

⁵⁶ Ibidem, str. 404.

³² Ibidem, str. 405.

ostalim međusobnim pravima i obvezama koje proizlaze iz radnog odnosa, kao što su: otpremnina (nije obvezna), otkazni rokovi te godišnji odmor.

2.3.5.6. Sudski raskid ugovora o radu

Sudski raskid ugovora o radu jedan je od načina prestanka ugovora o radu. Ugovor o radu prestaje odlukom suda (sudski raskid ugovora o radu) na zahtjev radnika ili na zahtjev poslodavca. Ugovor o radu prestaje odlukom suda na zahtjev radnika ako: sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos te radnik od suda zahtjeva da se odlukom suda odredi dan prestanka radnog odnosa, tada sud mora raskinuti ugovor o radu (obligatno). Sud će raskinuti ugovor na zahtjev poslodavca ako: sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa nije moguć te poslodavac od suda zahtjeva da odlukom odredi dan prestanka radnog odnosa tada sud može raskinuti ugovor o radu (fakultativno). Sud će radnikov zahtjev (ako je utvrdio da je otkaz nedopušten) usvojiti bez preispitivanja kakvih daljnjih okolnosti. Nasuprot tome, ako zahtjev postavi poslodavac, tada sud može donijeti odluku o sudskom raskidu tek pošto utvrdi da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa nije moguć. ZORne propisuje s kojim danom prestaje radni odnos, pa su stoga moguća različita rješenja o danu prestanka ugovora.

Usvoji li sud zahtjev za sudskim raskidom ugovora o radu osim određivanja prestanka ugovora o radu dosuditi će radniku i naknadu štete, u iznosu najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.⁵⁸ Visinu naknade štete sud će odrediti na temelju trajanja radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja. Osnova za izračun naknade štete predstavlja bruto plaća⁵⁹. Visina naknade između ostalog, ovisi i o trajanju radnog odnosa pa je potrebno naglasiti da se naknada štete temelji na trajanju radnog odnosa radnika kod poslodavca koji mu je nedopušteno otkazao ugovor o radu, a ne ukupan staž kojeg je radnik imao. Zahtjev za prestankom ugovora o radu odlukom suda može se podnijeti do okončanja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja

⁵⁸ Ibidem, str. 469.

⁵⁹ Bruto plaća je ukupni iznos koji poslodavac isplaćuje za svog zaposlenog, a obuhvaća: neto plaću, iznose koji se izdvajaju za doprinose te porez na dohodak i prirez.

2.3.5.7. Otkaz

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.⁶⁰ Stoga, otkaz ugovora o radu jednostrano je očitovanje volje stranaka tog ugovora pri čemu jedna strana tog ugovora izražava svoju volju (namjeru) da se ugovor o radu okonča, a to očitovanje nakon što se dostavi drugoj strani dovodi do raskida ugovora o radu. Otkaz ugovora o radu uzima kao ishodište pravnu narav i karakter ugovora o radu i radnog odnosa nastalog na osnovi tog ugovora.

Za razliku od otkaza, sporazum radnika i poslodavca je dvostrani akt koji uvijek podrazumijeva suglasnu volju poslodavca i radnika u pogledu svih okolnosti vezanih uz prestanak radnog odnosa. Posebice u pogledu trenutka (dana) prestanka ugovora o radu, korištenja neiskorištenog dijela godišnjeg odmora radnika, nepodmirenih međusobnih potraživanja radnika i poslodavca, ali i svih drugih "otvorenih" međusobnih prava i obveza poslodavca i radnika iz radnog odnosa. Tako se kod sporazumnog raskida ugovora o radu ne može govoriti o otkaznom roku (jer ugovor ne prestaje otkazom). Isto tako, kod sporazumnog prestanka (raskida) ugovora o radu radnik ne ostvaruje pravo na otpremninu, kao ni pravo na naknadu sa zavoda za zapošljavanje. Otkaz može biti redoviti i izvanredni te redoviti otkazi poslodavca moraju biti i obrazloženi.

⁶⁰ Božina, A. et al, op. cit., str. 520.

⁴⁶ Đ. Učur, M.: op. cit., str.117.

3. REDOVITI OTKAZ

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Poslodavac može dati redoviti otkaz ugovora o radu kad za to ima opravdani razlog. Prema ZOR, neopravdani razlozi za otkaz su:

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).⁶¹

Kod redovitog otkaza treba razlikovati dvije situacije – jednu kad poslodavac zapošljava više od pet zaposlenika te ako ugovor o radu koji se otkazuje traje duže od šest mjeseci, i drugu ako poslodavac redovito zapošljava pet ili manje od pet zaposlenika ili ako otkazuje ugovor o radu koji traje kraće od šest mjeseci.⁶²

3.1.1. Poslovno uvjetovani otkaz

Radni odnos se temelji na ugovoru o radu koji su zaključili poslodavac i radnik jer poslodavac ima potrebu za radom radnika, a radnik za ostvarivanjem plaće koja mu se isplaćuje za obavljeni rad. Naime, s vremenom znaju nastupiti (nove) okolnosti koje po svojoj prirodi onemogućuju poslodavca da radniku osigura daljnji rad na radnom mjestu predviđenom ugovorom o radu. Ukoliko se novonastale okolnosti (problemi) ne mogu riješiti na drugi način, onda poslodavac poseže za posljednjom „slamkom“, a to je poslovno uvjetovani otkaz. Ovakav otkaz ugovora o radu omogućuje poslodavcu da svoje ugovorne obveze uskladi s promijenjenim okolnostima, osobito s izmijenjenim potrebama za radom.

⁶¹ Čl. 115 st. 1., ZOR

⁶² Đ. Učur, M.: op. cit., str.118.

Radni odnos kao trajni dvostranoobvezni odnos, izložen je utjecaju vanjskih i unutarnjih čimbenika. Prema ZOR – u kod poslovno uvjetovanog otkaza govori se o istim razlozima za taj otkaz: gospodarskim, tehničkim ili organizacijskim. 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. Može se reći da gospodarski razlozi predstavljaju okolnosti koje su nastale neovisno o poslovnim potezima poslodavca, ali koje zbog svog negativnog učinka utječu na daljnje poslove poslodavca koji je radi opstanka na tržištu prisiljen reagirati smanjenjem broja zaposlenih. Primjerice upisani manji broj učenika od predviđenih, što je dovelo do organizacijskih promjena u školi radi čega je prestala potreba za tri radnice, opravdani je razlog za otkaz.⁶³ Što se tiče tehničkih razloga, obično se pod tim podrazumijevaju neki zahvati poslodavca u smislu uvođenje novih tehnologija, novih procesa i/ili sredstava za rad koji bi zahtijevali manji broj radnika. 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. Dakle kao organizacijski razlozi otkazivanja ugovora o radu mogu se pojaviti promjene u unutarnjoj organizaciji poslodavca – reorganizacija ili nova organizacija, odnosno spajanje, pripajanja, podjele poslodavca kao primarnih osoba i sl.⁶⁴

Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti zaposlenika na nekim drugim poslovima, odnosno osposobiti ili školovati radnika za rad na nekom drugom

⁶³ Božina, A. et al., op. cit., str. 514.

⁶⁴ Ibidem

radnom mjestu. Pri donošenju odluke o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, o starosti i obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.⁶⁵ Može se konstatirati da ova odredba ne ograničava slobodu odlučivanja poslodavca na način da višak radnika mora utvrditi isključivo prema ovim kriterijima. Poslodavac prilikom donošenja odluke o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu mora voditi računa o ovim kriterijima, ali odluku može donijeti uzimajući u obzir i dodatne kriterije (takvi kriteriji moraju biti objektivni, što znači da se moraju precizno utvrditi u postupku utvrđivanja viška radnika ukoliko se uzimaju u obzir). Primjer nekog takvog dodatnog kriterija može biti uspješnost u radu (rezultati rada pojedinog radnika). Autonomna je odluka poslodavca kojoj će od ovih okolnosti dati prednost pri odabiru kojem će od više radnika dati poslovno uvjetovan otkaz, no poslodavac je dužan te kriterije uistinu razmotriti i primijeniti, a ne se samo formalno na njih pozvati u odluci o otkazu, a faktično ih zanemariti.

Postoji jedna kogentna odredba koja se posredno tiče poslovno uvjetovanog otkaza, a izravno radnog mjesta s kojeg je radnik otpušten i ponovnog zapošljavanja na njemu. Naime, da bi se spriječila zloupotreba i osiguralo da se stvarno radi o trajnom prestanku potrebe za obavljanje određenih poslova, ZOR propisuje da poslodavac ne smije prije isteka roka od šest mjeseci zaposliti drugog radnika na poslovima za koje je utvrdio da je prestala potreba za njihovim obavljanjem.⁶⁶ Ako, pak, u roku 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.⁶⁷ Postavlja se pitanje što u slučaju ako poslodavac nakon otkaza radniku, prije isteka roka od šest mjeseci zaposli drugog radnika na istim poslovima. ZOR propisuje samo prekršajnu odgovornost poslodavca za postupanje protivno zabrani zapošljavanja drugog, a ne otpuštenog radnika, u roku šest mjeseci od otkazivanja. Naime, ZOR – u propisana je prekršajna odgovornost poslodavca ako prije isteka roka od šest mjeseci zaposli drugog radnika na poslovima za koje je utvrdio da je prestala potreba za njihovim obavljanjem, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (predviđena novčana kazna za poslodavca-pravnu osobu je 31.000,00 do 60.000,00 kuna).⁶⁸ No, postavlja se pitanje građanskopravne odgovornosti poslodavca za navedeno postupanje, odnosno pitanje zaštite prava otpuštenog radnika. Neke druge mogućnosti za zaštitu prava otpuštenog radnika, osim navedene prekršajno-pravne

⁶⁵ Čl. 115. st. 2. ZOR

⁶⁶ Čl. 115. st. 5. ZOR

⁶⁷ Ibidem

⁶⁸ Čl. 228. st. 1. ZOR

odgovornosti poslodavca, još uvijek nema, iako se takvom stajalištu može uputiti i kritika, budući da bi se opravdano moglo razmišljati o ništavosti novosklopljenog ugovora o radu, kojeg je poslodavac sklopio s novim radnikom, protivno izričitoj zakonskoj zabrani. S druge strane, čini se opravdanim i potraživanje otpuštenog radnika na ime naknade štete (izgubljene zarade), budući da, zbog činjenice da poslodavac u roku šest mjeseci nije zaposlio njega već neku drugu osobu, on nije ostvario plaću, pa je time izgubio zaradu.

3.1.2. Osobno uvjetovani otkaz

Otkaz zbog osobno uvjetovanih razloga je poseban način prestanka ugovora o radu. Do njega dolazi ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, a koje mu se ne upisuju u krivicu.⁶⁹ Spada u redoviti otkaz ugovora o radu i to jednostranom izjavom volje poslodavca, odnosno kod takvog otkaza razlozi su na strani poslodavca. Element „urednog izvršavanja obveza iz radnog odnosa“, odnosno ugovora o radu zapravo označava način izvršavanja obveza, odnosno rada, načinom, te u količini i kvaliteti kako je propisano, ili kako je ugovoreno, ili se podrazumijeva sukladno opće prihvaćenim stajalištima i mjerilima. Shodno navedenom ovaj element je svakako lako procjenjiv u onim situacijama u kojima postoji određena „radna norma“, bilo da je propisana, bilo da proizlazi iz ugovora o radu, ili možda pravilnika o radu, odnosno nekog drugog autonomnog akta radnog prava. Međutim, postavlja se pitanje što u slučaju kada takve norme rada nema, tada će se biti potrebno osloniti se na neko opće prihvaćeno stajalište i mjerilo, što uvijek predstavlja svojevrsni rizik za poslodavca, jer se radnik, pokretanjem osporavanja redovitog, osobno uvjetovanog otkaza pred sudom radi nezakonitosti jasno neće složiti s takvim stajalištem, a postoji rizik neprihvatanja takvog općeprihvaćenog stajališta i od strane suda. Kada govorimo o elementu trajnih osobina, ili sposobnosti radnika, radi kojih radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa, moralo bi se, jasno, raditi o onim osobinama, ili sposobnostima radnika koje poslodavcu nisu bile poznate u vrijeme sklapanja ugovora o radu, odnosno čije bi poznavanje od strane poslodavca dovelo do toga da ugovor o radu s radnikom ne bi bio ni sklopljen. Također, privremena, kratkotrajna i promjenjiva nemogućnost obavljanja ugovorenih poslova za koje je sklopljen ugovor o radu, upravo radi nedostatka elementa trajne nemogućnosti obavljanja istih ugovorenih poslova, ne

⁶⁹ Božina, A. et al., op. cit., str. 525.

bi predstavljalo dopuštenu osnovu za donošenje odluke o redovitom, osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu.

Sam ZOR ne navodi (ali trebao bi) koje su trajne osobine ili sposobnosti zbog kojih radnik ne može izvršavati svoje radne obveze zbog čega u konačnici nastupi osobno uvjetovani otkaz. 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 (01.12.2011.))⁷⁰

3.1.3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Poslodavac je dužan utvrditi obveze zaposlenika na radu u skladu sa ZOR i s njima upoznati radnika prilikom sklapanja ugovora o radu, odnosno zasnivanja radnog odnosa i rasporeda na radno mjesto. Ako radnik radne obveze ne obavlja, a to mu se može pripisati u krivnju, poslodavac mu redovito može otkazati ugovor o radu. Pri tome se moraju ispuniti tri uvjeta: da se radi o obvezama koje proizlaze iz radnog odnosa i da je obveze kršio isključivo radnik i da je do kršenja došlo s namjerom.⁷¹

Opravdani razlozi za otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika postoje ako radnik krši obveze iz radnog odnosa, a to su primjerice konstantno kašnjenje na posao, redovito odlaženje ranije s posla, učestalo prekoračenje vremena (pauze), neljubazan odnos prema strankama i

⁷⁰ Radno pravo, <http://www.radno-pravo.hr/sudskapraksa-detajno.cfm?kat1=1&id=146>

⁷¹ Bejaković, P. et al., Zakon o radu s komentarima i tumačenjima, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, 2014.g., str. 240.

sl.⁷² Prije otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, poslodavac je obavezan podsjetiti radnika na njegove obveze i upozoriti ga na mogućnost otkaza u slučaju daljnjeg kršenja obveza. S obzirom na navedeno bilo bi poželjno da ZOR sadrži izričite odredbe o disciplinskoj odgovornosti radnika jer polazni princip na kome se bazira disciplinska odgovornost je ugovor o radu. Naime, zaključenjem ugovora o radu, ugovorne strane su preuzele obaveze u pogledu prava i dužnosti i to tako da ih izvršavaju najbolje što znaju. Ako radnik ne izvršava radne obaveze, poslodavac poduzima disciplinske mjere i upravo zbog toga bi bilo poželjno da ZOR sadrži disciplinsku odgovornost radnika te na taj način olakša poslovno egzistiranje poslodavca.

Iz svega navedenog, može se zaključiti da je za ocjenu dopuštenosti otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ključna materijalno-pravno važna pretpostavka - razlog otkazivanja. Pri tome, za dopušteni razlog otkazivanja nije bitna činjenica radi li se o, primjerice, očitoj šteti odnosno oštećivanju imovine poslodavca i/ili krađi više ili manje vrijednog predmeta ili iznosa novca za samoga poslodavca, već je dovoljno da takvim načinom ponašanja radnik iskazuje kako ne uvažava određeno pravo poslodavca kao druge ugovorne strane, te stoga i dolazi do raskida ugovora o radu.

3.1.4. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom roku

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti i probni rad. Probni rad ne smije trajati dulje od šest mjeseci.⁷³ 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.⁷⁴ Za vrijeme trajanja probnog roka, radnik ima sva prava i obveze kao i u klasičnom radnom odnosu. Za razliku od klasičnog radnog odnosa, poslodavac se na probni rad odlučuje ako je tako propisao autonomnim općim aktima ili ako je ta odluka donesena prije zaključivanja oglasa, natječaja ili objave potrebe za novim radnikom. Pravno je najsigurnije da to bude propisano autonomnim općim aktom. U praksi su različiti rokovi trajanja probnog rada. Najmanje se traži za jednostavne, a najviše za složene poslove. Bitno je

⁷² Božina, A., et al., op. cit., str. 526.

⁷³ Čl. 53. st. 2. ZOR

⁷⁴ Božina, A. et al., op. cit., str. 526.

da je to dovoljno vremena da poslodavac ocjeni radne, stručne i druge radne sposobnosti i kvalitete radnika na probnom radu.

Zakonodavac je točno odredio koje se odredbe ZOR primjenjuju u slučaju otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom roku, a su čl. 120., čl. 121. st. 1. i čl. 125. ZOR. Dakle, to su jedine odredbe u vezi otkaza ugovora o radu koje se kod otkaza ugovora o radu zbog nezadovoljenja na probnom radu primjenjuju (jer je tako izričito propisano). To bi, stoga, značilo da se kod otkaza ugovora o radu zbog nezadovoljenja na probnom radu ne primjenjuju odredbe ZOR o obvezi savjetovanja poslodavca s radničkim vijećem prije donošenja te odluke. Isto tako, jedno od pitanja koje bi se moglo postaviti u sudskoj praksi, postoji li za poslodavca zabrana zapošljavanja u trajanju od 6 mjeseci na tom radnom mjestu u slučaju nezadovoljenja na probnom radu? U odgovoru trebalo bi poći od činjenice da je otkaz zbog nezadovoljenja na probnom radu, prema ZOR - u, a sukladno članku 115. toga Zakona, naveden kao poseban otkazni razlog za redoviti otkaz ugovora o radu, dakle, ravnopravan je razlog za redoviti otkaz kao i preostala tri (poslovno uvjetovani, osobno uvjetovani, otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika). Prema stavcima 5. i 6. istog članka ZOR 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, a ako u tom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Međutim, iako se sud u bitnome ne bi mogao kod probnog rada i otkazivanja ugovora o radu upuštati u razložnost otkazivanja ugovora s ugovorenim probnim radom, odnosno ne bi se mogao baviti pravilnošću ocjene sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada, može se zaključiti da bi sud ipak mogao procjenjivati i takav otkaz radniku, ali kroz utvrđivanje nekih činjenica. Neke od činjenica mogu biti: je li rad radnika za vrijeme probnog rada praćen u skladu sa zakonskim i podzakonskim aktima te pravilnikom poslodavca, je li ocjenu rada radnika dala osoba ovlaštena za praćenje probnog rada radnika sukladno pravilniku poslodavca ili podzakonskim propisima. Zaključno može se istaknuti kako poslodavac ovakav ugovor može otkazati bez čekanja isteka probnog roka, ali poštujući pisanu formu takvog otkaza iz članka te poštujući minimalno trajanje otkaznog roka kod probnog rada.

3.1.5. Otkaz zbog ne polaganja stručnog ispita

Pripravnik je svaka osoba koja se prvi put zapošljava i osposobljava za samostalni rad u zanimanje za koje se školovala.⁷⁵ Pripravnički staž traje godinu dana i počinje danom zasnivanja radnog odnosa.⁷⁶ Većina pripravnika je dužna nakon godinu dana proći stručni ispit, čime dobiva pravo na rad u javnom sektoru, ovisno o slobodnim radnim mjestima. Najčešće pogreške i propusti kod prijavljivanja stručnog ispita su: nepoštivanje roka prijave stručnog ispita, izostanak prijave, prijavljivanje pripravnika prije nego je završen pripravnički staž od godinu dana, nepotpuna prijava, slanje dokumentacije bez potpisa i žiga i ostalo.

Međutim, ZOR određuje da se stručni ispit polaže ako je tako propisano zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Prema tome, ako polaganje ispita nije propisano nekim od spomenutih dokumenata, nema obveze polaganja stručnog ispita. Budući da polaganje stručnog ispita može odrediti i sam poslodavac svojim pravilnikom o radu, zaključuje se da obveza polaganja stručnog ispita koji je određen isključivo pravilnikom o radu, postoji ako je to bilo propisano tim pravilnikom u trenutku sklapanja ugovora o radu. U protivnom mogao bi poslodavac zadnji dan pripravničkog staža, propisati obvezu polaganja stručnog ispita. Osim toga sadržaj i način polaganja mora biti propisan zakonom, kolektivnim ugovorom, drugim propisom ili pravilnikom o radu. Ako to nije propisano, dakle, ako bi pravilnikom o radu npr. bila samo propisana obveza polaganja stručnog ispita, a ne i njegov sadržaj, držim da u takvom slučaju pripravnik ne bi mogao dobiti otkaz zbog ne polaganja ispita, jer mu nisu bili poznati uvjeti ispita. Isto bi trebalo vrijediti ako bi u takvom slučaju pripravnik odbio polagati stručni ispit. No, ako je stručni ispit propisan na jedan od zakonitih načina i ako je njegov sadržaj i način polaganja propisan spomenutim dokumentima, pripravnik je dužan polagati stručni ispit, a poslodavac mu može redovno otkazati ako ne položi ispit ili mu odbije pristupiti.

3.1.6. Otkaz u slučaju stečaja poslodavca

Otkaz i stečaj su dva pojma koja su u praksi vrlo zastupljena i isprepliću se, jer je znatan broj poslodavaca koji su otišli u stečaj u ovih posljednjih tzv. recesijskih godina. Prema stečajnom

⁷⁵ Čl. 55. ZOR

⁷⁶ Čl. 57. ZOR

zakonu (dalje SZ) otvaranje stečajnog postupka predstavlja poseban opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.⁷⁷ Nakon otvaranja stečajnoga postupka stečajni upravitelj u ime dužnika poslodavca i radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obzira na ugovoreno trajanje ugovora i bez obzira na zakonske ili ugovorene odredbe o zaštiti radnika. Otkazni rok iznosi mjesec dana, ako zakonom nije određen kraći rok.⁷⁸ Ako radnik smatra da otkaz njegova radnog odnosa nije u skladu sa zakonom, može tražiti zaštitu svojih prava u skladu s odredbama ZOR – a. Stečajni upravitelj može, radi završetka započetih poslova i otklanjanja moguće štete, na temelju odobrenja suda, sklopiti nove ugovore o radu na određeno vrijeme bez ograničenja koji su za ugovor o radu na određeno vrijeme propisani općim propisom o radu.⁷⁹

Shodno navedenom, može se zaključiti da je veliki propust to što ZOR ne propisuje prestanak ugovora o radu prestankom postojanja poslodavca pravne osobe. Jasno je da radnik brisanjem trgovačkog društva prestaje biti u radnom odnosu kod poslodavca. Nadalje, ZOR ne propisuje, ali trebao bi, da prestanak postojanja poslodavca pravne osobe zapravo dovodi do poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu.

3.2 Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

U slučajevima kada poslodavac želi izmijeniti sadržaj ugovora o radu bez obzira o kojem dijelu ugovora radi, a radnik na to ne želi dati svoj pristanak, ugovor o radu se može izmijeniti samo na način da poslodavac otkáže postojeći ugovor o radu i ponudi radniku sklapanje novog ugovora o radu. Ako radnik prihvati ponudu poslodavca pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog ugovora ili otkaza. Razlozi za otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu moraju biti opravdani kao i za svaki drugi otkaz. Dakle, ako bi poslodavac npr. htio smanjiti plaću jer postojeću više ne može financijski izdržati nego bi nastavljanje isplaćivanja takve plaće moglo ubrzo dovesti do otkaza. Naime, ukoliko poslodavac želi izmijeniti neku odredbu ugovora koja je za njega možda važna, ali nije takve naravi da bi opravdala otkaz (npr. smanjenje broja dana plaćenog dopusta za rođenja djeteta s četiri na dva dana), tada očito otkaz ne bi bio opravdan pa bi u slučaju spora radnik vjerojatno uspješno taj otkaz pobijedio.⁸⁰ Nerijetka je i situacija kada poslodavac želi

⁷⁷ Čl. 191. st. 2. Stečajnog zakona (SZ), NN 71/15

⁷⁸ Čl. 191. st. 3. SZ

⁷⁹ Čl. 191. st. 5. SZ

⁸⁰ Čvarak, D., et al., op. cit., str. 457.

radnika „premjestiti“ na drugi posao odnosno drugo radno mjesto. Ako poslodavac više nema potrebe za radom radnika na poslovima koje je do tada obavljao, tj. na poslovima iz ugovora o radu, nema ovlasti jednostranom odlukom rasporediti toga radnika na drugo radno mjesto pa čak i u slučaju ako je takvu mogućnost predvidio općim aktom.⁸¹ Sukladno navedenom, ako poslodavac želi promijeniti radniku ugovorene poslove, odnosno drugo radno mjesto, a s radnikom to ne riješi sporazumno, moći će dati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. No to će moći učiniti samo ako postoje opravdani razlozi za otkaz, a takvi razlozi mogu biti sljedeći: ukidanje radnog mjesta ili spajanje s drugim radnim mjestom, smanjivanje broja izvršitelja, osobina ili sposobnost radnika da ne može obavljati zadane poslove te skrivljeno ponašanje radnika.⁸² Ukoliko poslodavac želi samo premjestiti radnika jer misli da će drugdje bolje raditi, ili iz drugog neopravdanog razloga, takav otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora nije opravdan.⁸³

U slučaju da poslodavca želi smanjiti plaću ugovorenu ugovorom o radu, ako isto ne želi riješiti sporazumno izmjenom ugovora o radu, moći će to učini otkazom s izmijenjenom ponudom ugovora o radu, ali za to mora postojati opravdani razlog poput financijskih poteškoća. Osim navedenih razloga za otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, postoji i čitav niz drugih razloga. To bi u prvom moglo biti i smanjivanje tzv. materijalnih prava (božićnica, regres, troškovi prijevoza s posla i na posao i dr.), smanjivanje nekih drugih prava poput skraćivanja otkaznog roka na zakonsku razinu te pretvaranje ugovora sklopljenog na neodređeno vrijeme u ugovor na određeno vrijeme.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu prvenstveno se koristi kod redovitog i to poslovno uvjetovanog otkaza, te osobno uvjetovanog otkaza, jer su upravo to otkazi zbog kojih je logično da dolazi do primjene takvog otkaza. Naime, poslodavac može dati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu u slučaju redovitog otkaza skrivljenim ponašanjem radnika, ako ocjeni da radnik može raditi na drugim poslovima.⁸⁴ Čak i u slučaju izvanrednog otkaza poslodavac može dati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, ako procjeni da bi radnik mogao uspješno obavljati druge poslove.

⁸¹ Ibidem, str. 458.

⁸² Ibidem

⁸³ Ibidem

⁸⁴ Ibidem, str. 460.

U slučaju otkaza s izmijenjenom ponudom ugovora o radu poslodavac radniku treba dostaviti dva dokumenta: otkaz s obrazloženjem i prijedlog izmijenjenog ugovora.⁸⁵ Ova dva dokumenta treba dostaviti istovremeno. Prije toga treba obaviti savjetovanje s radničkim vijećem. Poslodavac bi trebao također dostaviti i popratni dopis, u kojem bi kratko objasnio što dostavlja te naveo rok u koje se radnik mora izjasniti. Prijedlog izmijenjenog ugovora trebao bi biti potpisan od poslodavca i pečaćen.⁸⁶ 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. U slučaju da poslodavac odredi rok kraći od osam dana, radnik unatoč tome ima pravo na rok od osam dana jer je to najkraće razdoblje propisano Zakonom.⁸⁷ Ako se radnik o prihvatu ponude izjasni sa zakašnjenjem otkaz nastupa, jer poslodavac zakašnjeli prihvrat ne mora prihvatiti.

Sukladno navedenom, može se zaključiti da neki poslodavci koriste ovo pravilo obaveznog prava kako bi na lakši nedopušteni način radnicima smanjili prava, a nekima čak i prekinuli radni odnos bez donošenja odluke o otkazu. Na radnika se zastrašivanjem i otvorenim prijetnjama izvrši snažan pritisak da istog trena potpiše novi ugovor. U strahu od otkaza, radnik potpisuje novi, nepovoljniji ugovor čime formalno potvrđuje da pristaje na nove i nepovoljnije uvjete. Kasnije će radnik teško dokazati da je oštećen, jer iz novog ugovora proizlazi da je na sve pristao, a prijetnjama najčešće nema nikakvog dokaza i traga. Uz obrazloženje suštine i razloga ponude novog ugovora, radnik treba dobiti pravo da takav novi ugovor na miru poruči i razmisli o ponudi, posebice ako se radi o umanjenju nekog prava ili degradaciji na druge poslove. Čak i kada se radi o manjim izmjenama radnik bi trebao proučiti cijeli tekst novog ugovora kako se ne bi potkrale neke skrivene izmjene, posebice što novi ugovor može i vizualno sličiti starom. Ukoliko je novi ugovor radniku neprihvatljiv neka ga jednostavno ne potpisuje.

3.3 . Redoviti otkaz radnika

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.⁸⁸ Naime kada radnik redovito otkazuje ugovor o radu, ne mora navesti razloge za taj

⁸⁵ Ibidem

⁸⁶ Ibidem, str. 461.

⁸⁷ Ibidem

⁸⁸ Čl. 115. st. 4. ZOR

otkaz, odnosno njegovi razlozi ostaju u domeni privatnosti. No, takav otkaz mora biti u pismenom obliku. 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. Otkaz radnika mora imati pismeni oblik, što znači da mora biti napisan i potpisan. Ovaj oblik štiti od prenatrpanog postupka radnika. Osigurava i lakše dokazivanje prestanka radnog odnosa.

3.4. Otkazni rok

Otkazni rok za poslodavca znači “sređivanje” stanja i traženje drugog radnika u zamjenu za onog kojemu je dao otkaz ugovora o radu odnosno sama svrha otkaznog roka nije samo zaštita radnika u pogledu nalaženja novog posla u slučaju kada njemu poslodavac otkazuje, već i obratno zaštita poslodavca u slučaju kada njemu otkazuje radnik da nađe novog radnika a da mu pri tome ne nastanu poteškoće u poslovnom procesu. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.⁸⁹ Dakle, tek kada je dostava otkaza pravilo uređena, otkazni rok počinje teći. Valja istaknuti da otkazni rok teče od dana dostave, a ne od prvog sljedećeg dana kako se uobičajeno računaju rokovi.⁹⁰

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.⁹¹ Također, otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili od oporavka ozljede na radu ili profesionalne bolesti, neovisno koliko dugo takvo stanje trajalo. Isto tako otkazni rok ne teče za vrijeme vršenja dužnosti građana u obrani, a regulira Zakon o obrani. Nadalje, ako radnik za vrijeme otkaznog roka ima obvezu raditi, otkazni rok za vrijeme privremene nesposobnosti za rad ne teče, s time da ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom

⁸⁹ Čl. 121. St. 1. ZOR

⁹⁰ Čvarak, D., et al., op. cit., str. 448.

⁹¹ Čl. 121. st. 2. ZOR

radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu. Shodno navedenom, može se konstatirati da se takvim uređenjem stalo na kraj praksi radnika koji su zlorabili činjenicu da bolovanje prekida tijekom otkaznog roka, pa bi otvaranjem bolovanja više puta tijekom otkaznog roka produljivali ukupno trajanje otkaznog roka na čak dvije ili tri godine. Također prema ZOR 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.⁹² Godišnji odmor ne produžava tijekom otkaznog roka, te otkazni rok može isteći dok je radnik na godišnjem odmoru, a prije isteka godišnjeg odmora. U tom slučaju radnik će imati pravo na naknadu plaće za neiskorišteni dio godišnjeg odmora.⁹³ No za razliku od plaćenog dopusta gdje otkazni rok za vrijeme njegovog trajanja ne teče, radnik neće moći dobiti nikakvu naknadu jer za to nema obveze poslodavca za isplatom naknade kao u slučaju godišnjeg odmora.⁹⁴

Naime, u ZOR ne postoji odredba koja bi objasnila teče li otkazni rok za vrijeme blagdana. Dakle, blagdan se u toj odredbi ne spominje ni izravno niti neizravno. Naime, u prijašnjem ZOR je postojala odredba koja je glasila „te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom“, na temelju koje se može konstatirati, da za vrijeme blagdana otkazni rok nije tekao. Stoga, u nedostatku izričite odredbe iz koje bi se tumačenjem moglo doći do zaključka da i nadalje otkazni rok za vrijeme blagdana ne teče, može se samo zaključiti da prema ZOR otkazni rok za vrijeme blagdana – teče.

Neovisno od toga tko otkazuje ugovor o radu, kod redovitog otkaza mora se odraditi otkazni rok. Kod redovitog otkaza poslodavac poštuju se dva otkazna roka: otkazni rok koji propisuje ZOR (“propisani otkazni rok”) i otkazni rok koji je pri sklapanju ugovora o radu ugovorio s radnikom (“ugovoreni otkazni rok”).⁹⁵ Poslodavcu nije dopušteno ugovoriti ili odrediti otkazni rok koji bi bio kraći od onog koji je određen ZOR. S druge strane, ne postoje ograničenja što se tiče maksimalnog trajanja otkaznog roka. Nakon uručenja redovitog otkaza, kada otkaz daje radnik poslodavcu, otkazni rok kojeg radnik mora odraditi, može se odreći poslodavac, a ne radnik. Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu poslodavac otkazuje ugovor o radu uz otkazni rok u trajanju od najmanje sedam dana.

⁹² Čl. 121. st. 5. ZOR

⁹³ Čl. 82. ZOR

⁹⁴ Čvarak, D., et al., op. cit., str. 450.

⁹⁵ Radno pravo, <http://www.radno-pravo.hr/misljenja-det.cfm?id=52> (17.07.2016.)

4. IZVANREDNI OTKAZ

Za razliku od redovitog, izvanredni otkaz omogućuje poslodavcu prekid radnog odnosa bez obveze poštivanja otkaznog roka.⁹⁶ Ovaj trenutni prekid radnog odnosa, predviđen je za slučaj nastupa takve okolnosti, kod koje nije razumno očekivati ni od poslodavca ni od radnika da nastave izvršavati međusobna prava i obveze. To znači da je ova vrsta otkaza ugovora o radu predviđena u slučaju kad radnik/poslodavac počini osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, ako uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.⁹⁷ Kod izvanrednog otkaza ne postoji obveza poslodavca da u pisanom obliku upozori radnika na obveze iz radnog odnosa i da mu ukaže na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza, ali zato poslodavac mora omogućiti radniku iznošenje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.⁹⁸ Te okolnosti mogu biti različite.

Iz svega navedenoga, može se izvući zaključak da izvanredni otkaz predstavlja sankciju za težu povredu radnih odnosa. Zbog navedenih osobitosti izvanrednog otkaza, a naročito činjenice da radnik nije dužan poštivati otkazni rok zbog čega njegov radni odnos prestaje trenutkom dostave otkaza poslodavcu to može nepovoljno utjecati na radni proces kod poslodavca. Prilikom ocjene opravdanosti izvanrednog otkaza ugovora o radu radniku, valja pojedinačni postupak radnika ocjenjivati u sklopu cjelokupnog događaja.

4.1. Razlozi za izvanredan otkaz

Izvanredni otkaz se daje kada zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć. ZOR ne sadrži primjere razloga za izvanredni otkaz. Sudska praksa i pravna literatura u svakom konkretnom slučaju odlučuju o naravi konkretnog razloga za otkaz. Do sada u sudskoj praksi utvrđeno kao razlog za izvanredni otkaz: sukob radnika s poslodavcem; napad na čast i ugled poslodavca klevetom ili uvredom; sukob radnika s drugim radnicima; kazneno djelo ili prekršaj (krađa imovine poslodavca);

⁹⁶ Bejaković, P., et al., *Zakon o radu s komentarima i tumačenjima*, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, 2014.g., str. 241.

⁹⁷ Čl. 116. st. 1. ZOR

⁹⁸ Bejaković, P., et al., *op. cit.*, str. 241.

korištenje alkohola, sredstava ovisnosti, pušenje na radnom mjestu; povreda dužnosti čuvanja poslovne tajne; uzrokovanje štete radnika poslodavcu nesvjesnim ili nemarnim radom; gubitak povjerenja u radnika i ostale slične situacije.

U slučaju izostanka s posla kao razloga za otkaz, potrebno je utvrditi radi li se o neopravdanoj odsutnosti jer neopravdana odsutnost predstavlja opravdan razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu. Tako se, primjerice, ističe da neopravdani izostanak od sedam dana je osobito teška povreda radne obveze iz radnog odnosa, odnosno da neopravdani izostanak s posla više od pet radnih dana ima odliku osobito teške povrede radne obveze.⁹⁹ Naime, i kad se bolovanje ne koristi u svrhu liječenja, nego je radnik za vrijeme bolovanja zatečen kako obavlja aktivnost koja ne odgovara prirodi bolesti ili ozljedi zbog koje je na bolovanju, onda govorimo o zlouporabi bolovanja, odnosno teškoj povredi radne obveze.¹⁰⁰ Također, određivanje pritvora protiv radnika može predstavljati opravdan razlog za izvanredni otkaz ako ima za posljedicu radnikovu nemogućnost obavljanja rada koja je kod poslodavca izazvala poremećaj u procesu rada, a to posebice u slučaju dužeg trajanja pritvora. Osim osobito teške povrede radne obveze, radni odnos temeljem izvanrednog otkaza može prestati zbog neke druge osobiti važne činjenice, a to je primjerice kada radnik na radnom mjestu čuvara imovine poslodavca, otuđi imovinu druge osobe zbog čega poslodavac gubi povjerenje u njega i želi mu otkazati radni odnos.¹⁰¹

Opravdane razloge za izvanredan otkaz ugovora o radu, osim poslodavca može imati i radnik. U ZOR ne navode se izričito opravdani razlozi zbog kojih radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu, već se okvirno određuje da se ugovor o radu može izvanredno otkazati zbog osobito teške povrede radne obveze i druge osobito važne činjenice. Najčešći razlog za izvanredni otkaz radnika poslodavcu je neisplata plaće. Dokaže li poslodavac da radnik nije imao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, od radnika može tražiti naknadu štete koju je pretrpio zbog nezakonitog otkaza.¹⁰²

Sukladno navedenom, može se zaključiti da izvanredni otkaz ugovora o radu predstavlja sredstvo okončanja ugovora o radu. S obzirom na to da ZOR ne sadrži ni taksativno niti egzemplifikativno navedene razloge zbog kojih bi izvanredni otkaz bio dopušten, već je riječ o pravnome standardu kojemu tek praksa treba dati pravno značenje, procjena izvanrednog

⁹⁹ Ibidem, str. 242

¹⁰⁰ Ibidem

¹⁰¹ Ibidem, str. 243

¹⁰² Gović, I., Marinković D., D., Ugovor o radu, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, kolovoz 2005. G., str. 158

otkaza se odvija prema okolnostima svakog pojedinog slučaja. Praksa osim procjene koja povreda predstavlja razlog za izvanredan otkaz, mora davati i procjenu onih činjenica koje nisu povreda radnih odnosa.

4.2. Rok za donošenje odluke o izvanrednom otkazu

S obzirom da kod izvanrednog otkaza ne postoji obveza poštivanja otkaznog roka, ali postoji obveza poštivanja drugoga, subjektivnoga roka odnosno prema ZOR-u ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Subjektivan rok od petnaest dana je i prekluzivan.¹⁰³ Taj rok je i subjektivni jer počinje teći od dana saznanja za činjenice na kojima se otkaz temelji, a prekluzivan je jer nakon protoka roka poslodavcu nije više dopušteno donositi odluke o otkazu, odnosno takva odluka je ništava.¹⁰⁴

Rok od petnaest dana od saznanja za činjenice na kojima se temelji odluka o otkazu, može početi teći i od dana kada je za te činjenice saznala osoba koja je zbog svojih voditeljskih ovlasti dužna izvijestiti osobu koja je nadležna kod poslodavca donijeti odluku o otkazu.¹⁰⁵ Unutar toga roka poslodavac nije dužan odluku i dostaviti radniku, potrebno je samo da je odluka donesena. Ponavlja li radnik istovrsne povrede radne obveze rok za izvanredni otkaz teče zasebno od saznanja za svaku povredu, a ako osobito tešku povredu radne obveze predstavlja takvo ponašanje radnika koja se vrši u dužem razdoblju, rok od petnaest dana ne počinje teći sve do prekida takvoga stanja.¹⁰⁶

Iz svega navedenoga, može se doći do zaključka da rok u kojem se može izvanredno otkazati ugovor o radu je materijalno-pravni, a ne procesno-pravni rok, pa budući da računanje tog roka nije uređeno ZOR, pitanje njegovog računanja ocjenjuje se primjenom općih propisa obveznog prava. ZOO propisuje sljedeće: „ako posljednji dan roka pada u dan kad je zakonom određeno da se ne radi, kao posljednji dan roka računa se sljedeći radni dan“.¹⁰⁷ S obzirom da je prema ZOR propisano da se tjedni odmor, u pravilu, koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi. Dakle, ako posljednji dan roka pada u dan kada je zakonom određeno da se ne radi, sukladno odredbi ZOO, koja je mjerodavna za računanje

¹⁰³ Čvarak, D., et al., op. cit., str. 427.

¹⁰⁴ Gović, I., Marinković D., D.: op. cit., str. 159.

¹⁰⁵ Ibidem

¹⁰⁶ Ibidem

¹⁰⁷ Čl. 300. St. 3. ZOO

roka za donošenje odluke o izvanrednom otkazu, posljednji dan roka za izvanredno otkazivanje ugovora o radu je upravo sljedeći radni dan.

5. POSTUPAK OTKAZIVANJA

5.1. Neopravdani razlozi za otkaz

ZOR su uređeni, odnosno propisani su postupci radnika koji nisu opravdani razlozi za otkaz, odnosno određena ponašanja radnika ili situacije u kojima se nalazi, kada poslodavac nema punovažan razlog za otkazivanje ugovora o radu. U slijedećim slučajevima poslodavac nema valjani razlog za otkaz ugovora o radu. Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede na radu (bolovanje).¹⁰⁸ Međutim, zloupotreba bolovanja, ako se dokaže, može biti razlog za redoviti (zbog skrivljenog ponašanja) ili za izvanredni otkaz.

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 i obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavljaju opravdane razloge za otkaz ugovora o radu.¹⁰⁹ Ova odredba ne pruža zaštitu radniku koji medijima dostavlja podatke o poslodavcu kojim se narušava ugled poslodavca. U situaciji kada bi radnik dostavio nadležnim tijelima državne vlasti, ali i medijima, ni tad ne bi uživao zaštitu po ovom članku u odnosu na činjenicu a je dostavio podatke medijima.¹¹⁰

S obzirom na navedeno, može se zaključiti da zlouporabu bolovanja nije uvijek moguće i jednostavno dokazati. Poslodavci koji provode program destimuliranja bolovanja novčanim nagrađivanjem radnika koji određeni vremenski period nisu izostali s posla zbog bolovanja, predstavlja zapravo diskriminaciju prema radnicima na opravdanom bolovanju. Dakle, i prema pozitivnim propisima i prema sudskoj praksi bilo kakvo podnošenje kaznene prijave nadležnom tijelu protiv poslodavca, direktora ili druge odgovorne osobe poslodavca, ako je učinjeno u dobroj vjeri, s namjerom i ciljem zaštite prava radnika ili interesa sindikata čiji je radnik član, ne može niti u kojem slučaju poslodavcu predstavljati opravdani razlog za otkazivanje ugovora o radu radniku.

¹⁰⁸ Čl. 117. st. 1. ZOR

¹⁰⁹ Čl. 117. st. 2 i st. 3. ZOR

¹¹⁰ Čvarak, D., et al., op. cit., str. 435.

5.2. Oblik otkaza

Svaki otkaz ugovora o radu mora imati pisani oblik.¹¹¹ Obveznost navedene odredbe ne umanjuje niti činjenica da ZOR-om nije propisana i posljedica za slučaj ako otkaz nije u pisanom obliku. Otkaz koji ne bi imao pisani oblik bio bi ništetan prema Zakonu o obveznim odnosima NN 78/15 (dalje ZOO) koji kaže da „ugovor koji je protivan Ustavu Republike Hrvatske, prisilnim propisima ili moralu društva ništetan je, osim ako cilj povrijeđenog pravila ne upućuje na neku drugu pravnu posljedicu ili ako zakon u određenom slučaju ne propisuje što drugo“.¹¹² Pored toga, ZOO propisuje i da se ugovori propisanog oblika mogu raskinuti sporazumom u bilo kojem obliku, osim ako je za određeni slučaj zakonom predviđeno što drugo ili ako cilj radi kojega je oblik propisan zahtjeva da se ugovor raskine u istom obliku.¹¹³ U praksi se ponekad događa da poslodavac najprije radniku da usmeni otkaz, pa potom mu dostavi otkaz u pisanom obliku. S obzirom na navedeno može se konstatirati da takvo postupanje nije u skladu sa ZOR-om, pri čemu ono može osim za radnika, biti štetno i za poslodavca. Ukoliko između stranaka ugovora o radu dođe do spora jeli otkaz koji je dao poslodavac radniku bio u pisanom obliku ili ne, teret dokaza da je otkaz bio u pisanom obliku je na poslodavcu koji iznosi tu činjenicu, pa je poslodavac prema Zakonu o parničnom postupku odnosno čl. 219 mora i dokazati.

U praksi nije nepoznanica, da poslodavci usmenim putem daju otkaz radnicima i to najčešće rečenicom „Od sutra više ne radiš ovdje“ ili mu bez obrazloženja vrati radnu knjižicu odnosno zabrani daljnji rad i pristup radnom mjestu. Iako radnik nema nikakvu ispravu o otkazu, prema Zakonu o radu, takav otkaz se čini nezakonitim te bi radnik u tom slučaju mogao osporavati dopuštenost otkaza. Premda je otkaz koji nema pisani oblik ništetan i posljedično tome nema pravni učinak, radnik kome je poslodavac na takav način dao otkazao ugovor o radu ipak mora podnijeti zahtjev za zaštitu prava, da bi osigurao pravo na sudsku zaštitu.¹¹⁴ Zahtjev za zaštitu prava radnik mora podnijeti u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo.¹¹⁵ Naime, ako poslodavac onemogućí radniku rad i on se time konkludentno (nepodnošenjem zahtjeva za zaštitu prava) suglasi, time uklanjanjem jednoga bitnoga i konstitutivnoga elementa radnog odnosa (osobnoga rada), radni odnos u

¹¹¹ Čl. 120. st. 1. ZOR

¹¹² Čl. 322. st. 1. ZOO

¹¹³ Čl. 288. ZOO

¹¹⁴ Čvarak, D., et al., op. cit., str. 439.

¹¹⁵ Čl. 133. st. 1. ZOR

stvari prestaje postojati.¹¹⁶ Sukladno svemu navedenom, može se zaključiti da otkaz ugovora o radu ne može se raskinuti u bilo kojem drugom obliku, osim u pisanom te otkáže li poslodavac ugovor o radu usmeno, takav je otkaz nedopušten i bez obzira na postojanje opravdanog razloga za otkaz radnik će uspjeti u sudskom sporu kojim traži utvrđenje nedopuštenost otkaza i vraćanje na posao.

5.3. Postupak prije otkazivanja

Prije redovitog otkazivanja poslodavac je dužan pisano upozoriti radnika na obavezu iz radnog odnosa te omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.¹¹⁷ Ova zakonska obaveza poslodavca postoji bilo da se radi o redovnom skrivljenom otkazu ili izvanrednom otkazu zbog naročito teške povrede ugovora o radu. Na taj se način pred poslodavca postavlja normativni zahtjev da on ili njegova ovlaštena osoba, prije nego donese odluku o otkazu, sasluša radnika o okolnostima važnim za donošenje takve odluke. Radnik ima pravo i obavezu se odzvati na poziv poslodavca o iznošenju vlastite obrane te na taj način se „spasiti“ od otkaza. Ukoliko radnik odbije pristupiti odazivu, smatra se da je poslodavac zakonskoj obavezi udovoljio samim činom pozivanja radnika da svoju obranu iznese. Međutim važno je istaknuti kako poslodavac neće biti u obavezi pozvati radnika da iznese svoju obranu, ako bi postojale okolnosti zbog kojih nije opravdano od njega očekivati da to učini. Naime, takva obveza neće teretiti poslodavca, ako od tog istog poslodavca je razumno i opravdano očekivati da radniku ne omogući iznošenje obrane i to posebice ako je radnik na radu učinio neku tešku povredu obveze radnog odnosa i to u svezi s povredom osobe poslodavca. Shodno spomenutom, može se iznijeti zaključak da poslodavac treba omogućiti radniku iznošenje obrane zapravo u svim slučajevima kada je to moguće, i to kako radi pravilnijeg i istinitijeg utvrđivanja okolnosti koje preko odluke o otkazu utječu na egzistenciju radnika, tako i radi kasnijeg povoljnijeg ishoda eventualnog sudskog postupka za poslodavca.

¹¹⁶ Čvarak, D., et al., op. cit., str. 440.

¹¹⁷ Čl. 119. ZOR

5.4. Ovlasti radničkog vijeća u vezi s otkazom

Radnici imaju pravo na sudjelovanje u odlučivanju o pitanjima koja se odnose na njihova gospodarska i socijalna prava i interese. To svoje pravo oni ostvaruju putem radničkih vijeća, sindikalnih povjerenika i predstavnika. Pravo na sudjelovanje u odlučivanju kroz RV imaju oni radnici koji su zaposleni kod poslodavca koji redovito zapošljava najmanje 20 radnika, osim onih radnika koji su zaposleni u tijelima državne uprave.¹¹⁸ Radničko vijeće u sklopu postupka donošenja odluke o otkazu ugovora o radu, može sudjelovati u tri slučaja: prvi je kada radničko vijeće sudjeluje u postupku donošenja odluka o pojedinačnim otkazima ugovora o radu; drugi je kada radničko vijeće sudjeluje u odlučivanju o kolektivnom višku radnika; treći, kada radničko vijeće sudjeluje u donošenju odluka o uvođenju nove tehnologije ili o promjenama u organizaciji i načinu rada, zbog čega je moguće i otkazivanje ugovora o radu.¹¹⁹ Radničko je vijeće dužno u roku osam dana dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.¹²⁰

Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ZOR.¹²¹ Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca. Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.¹²² Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama ZOR-a, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.¹²³ Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ZOR-a o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništeta je. Sukladno navedenom, može se zaključiti da protivljenje radničkog vijeća ne utječe na prestanak radnog odnosa jer mišljenje radničkog vijeća ima samo savjetodavno značenje. Propust poslodavca da se savjetuje s radničkim vijećem prilikom otkazivanja ugovora o radu čini odluku o otkazu nedopuštenom. Naknadna suglasnost s radničkim vijećem ne može otkaz učiniti dopuštenim bez poštivanja obveze sudjelovanja radničkog vijeća te je

¹¹⁸ Herman, V., Čupurdija, M.: op. cit., str. 164.

¹¹⁹ Ibidem

¹²⁰ Gović, I., Marinković D., D.: op. cit., str. 189.

¹²¹ Čl. 150. st. 7. ZOR

¹²² Čl. 150. St. 9. ZOR

¹²³ Čl. 150. St. 11. ZOR

poslodavac dužan mišljenje radničkog vijeća zatražiti prije donošenja odluke o otkazu jer bi, u suprotnome bila riječ o formalnom obavješćivanju radničkog vijeća bez realne mogućnosti utjecanja na tu odluku.

5.5. Obrazloženje i dostava otkaza

Obrazloženje otkaza mora biti u pisanom obliku.¹²⁴ Svako obrazloženje otkaza ugovora o radu treba u cijelosti obuhvatiti sve ono što poslodavac radniku stavlja na teret, pri čemu navodi u obrazloženju trebaju nedvojbeno ukazati na razloge koji opravdavaju otkazivanje ugovora o radu.¹²⁵ Osim razloga koji su motivirali poslodavca da nad radnikom izvrši otkaz, u obrazloženju je potrebno naznačiti i proceduru koja je provedena.¹²⁶ Razlozi moraju biti jasni i nedvojbeni. S obzirom da je ZOR-om, u kojem su inače propisani najteži prekršaji poslodavca, određeno da će se kazniti za prekršaj poslodavac pravna osoba novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna, ako otkaz ne obrazloži ili ne dostavi radniku,¹²⁷ može se konstatirati opravdanim jer se time štiti radnika od nezakonitog otkaza i šikaniranja. Na koji će način obrazloženje odluke o otkazu biti sastavljeno, ovisi o vrsti ugovora o radu. Obrazloženje poslovno uvjetovanog otkaza ne bi smjelo biti paušalno, primjerice naznakom da je došlo do uvođenja nove tehnologije, potrebno je konkretizirati koja je tehnologija uvedena i što je posljedica uvođenja iste, koja su radna mjesta zbog toga postala višak ili koliko su smanjene potrebe za brojem izvršitelja na određenom radnom mjestu.¹²⁸ U obrazloženju osobno uvjetovanog otkaza mora se i naznačiti kroz koje razdoblje radnik ne uspijeva izvršavati svoje radne obveze i koje su to radne obveze.¹²⁹

Otkaz ugovora o radu se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Odluka o otkazu je pismeno koje se mora osobno dostaviti radniku ili drugoj osobi s učinkom prema radniku.¹³⁰ Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili

¹²⁴ Čl. 120. st. 2. ZOR

¹²⁵ Čvarak, D., et al., op. cit., str. 440.

¹²⁶ Ibidem

¹²⁷ Čl. 229. st. 35. ZOR

¹²⁸ Čvarak, D., et al., op. cit., str. 441.

¹²⁹ Ibidem, str. 442.

¹³⁰ Ibidem, str. 444.

pravilnikom o radu.¹³¹ Čak kada je i dostava uređena nekim od spomenutih akata, a neko pitanje dostave njima nije uređeno, odgovarajuće treba primijeniti navedene odredne Zakona o parničnom postupku. Kad je u pitanju dostava odluke o otkazu ugovora o radu koju izriče poslodavac radniku, nerijetka je pojava da radnik ne želi primiti odluku, pri čemu nastoji prolongirati prestanak radnog odnosa što je više moguće, budući da se uz trenutak dostave odluke o otkazu veže otkazni rok kod redovitog otkaza, odnosno prestanak radnog odnosa kod izvanrednog otkaza. U slučaju odbijanja primitka od radnikove strane, kad se dostava obavlja na mjestu gdje radnik radi, osoba koja dostavlja pismeno treba ga ostaviti u radnikovom radnom prostoru. Na dostavnici ili u zasebnoj službenoj bilješci dostavljač će napisati da je pokušao dostavu, da je radnik odbio dostavu i da je odluka, poziv ili drugo pismeno ostavljeno radniku na način i na mjestu kako je prethodno opisano. Iako je radnik odbio primiti dostavu, ne znači da dostava nije pravno valjana.

5.6. Otpremnina

5.6.1. Pojam i pretpostavke za ostvarivanje prava na otpremninu

Otpremnina je oblik materijalnog prava radnika, a predstavlja obeštećenje i novčanu pomoć radniku ako poslodavac otkazuje ugovor o radu.¹³² Otpremnina je institut koji ima zaštitnu funkciju za radnika jer je Zakonom o radu propisan najniži iznos ispod kojeg se otpremnina ne smije utvrditi u zakonom propisanim slučajevima obveze isplate otpremnine. U Republici Hrvatskoj otpremnina se najčešće definira kao novčani iznos kojeg poslodavac pored plaće, plaća radniku kojem otkazuje ugovor o radu.¹³³ Iako je izvorno osmišljeno kao nagrada radniku za vjernost poslodavcu, smisao otpremnine je i ublažavanje štetnih posljedica koje otkaz proizvodi za radnika, a često se smatra sredstvom osiguranja prihoda, odnosno zamjene za dohodak koja sadržava elemente socijalne sigurnosti. Pravo radnika na otpremninu utvrđuje Zakon o radu, pravilnik o radu, kolektivni ugovor, ugovor o radu ili neki drugi interni akt poslodavca.

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu propisana je kao obveza poslodavca i pravo radnika. Prema odredbama navedenima u ZOR-u, poslodavac ima obvezu isplatiti radniku otpremninu ako su kumulativno ispunjeni posebni uvjeti: da ugovor o radu otkazuje

¹³¹ Čl. 132. ZOR

¹³² Božina, A., et al., op. cit., str. 712.

¹³³ Odrednica "Otpremnina". Pravni leksikon. Zagreb: Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2007., str. 1013

poslodavac; da razlog otkaza ugovora o radu nije krivnja odnosno skrivljeno ponašanje radnika; da je radnik kod poslodavca bio u radnom odnosu najmanje dvije godine neprekidno. Naime, može se konstatirati da pravo na otpremninu ne bi imao niti radnik kojem poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu jer se odluka o izvanrednom otkazu donosi uglavnom zbog osobito teških povreda radne obveze uvjetovanih upravo ponašanjem radnika. Međutim, što ako poslodavac izvanredno otkáže ugovor o radu, a taj otkaz nije uvjetovan ponašanjem radnika u smislu osobito teškog kršenja radne obveze. Naime, to bi bio slučaj kad je razlog otkazivanja isključivo nastupanje neke druge osobito važne činjenici zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć, a koja činjenica i njezino nastupanje zapravo nije uvjetovana prethodnim ponašanjem radnika. Primjerice, to bi u praksi mogli biti slučajevi izvanrednog otkaza članu uprave zbog gubitka licence. S obzirom na navedeno, može se zaključiti kako način prestanka ugovora o radu sam za sebe ponajčešće ne predstavlja dovoljnu pravnu osnovanost za isplatu otpremnine, već dolazi do kombinacije i sa čimbenikom ispunjenja minimalnog razdoblja trajanja zaposlenja odnosno staža koji je neophodan kako bi poslodavac imao obvezu isplate otpremnine radniku. Što je više mogućnosti odnosno slučajeva uključeno u pravnu osnovu za isplatu otpremnine, to otpremnina više gubi obilježja nagrade radnika za vjernost poslodavcu.

5.6.2. Iznos i isplata otpremnine

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 toga poslodavca.¹³⁴ Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.¹³⁵ Otpremnina se određuje prema visini prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca.¹³⁶ Radnik koji je pretrpio ozljede na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, te nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na posao, ugovor o radu se otkazuje osobno uvjetovanim otkazom te takav radnik ostvaruje otpremninu u dvostrukoj svoti od svote koja bi mu inače pripadala.¹³⁷

¹³⁴ Čl. 126. st. 2. ZOR

¹³⁵ Čl. 126. st. 3. ZOR

¹³⁶ Čvarak, D., et al., op. cit., str. 476.

¹³⁷ Božina, A., et al., op. cit., str. 717.

Gotovo se u pravilu otpremnina isplaćuje jednokratno, u punom iznosu, iako postoji mogućnost isplate i u mjesečnim ratama. Poslodavac je dužan radniku dostaviti obračun otpremnine iz kojeg je vidljivo kako je taj iznos utvrđen, i to najkasnije 15 dana od dana isplate otpremnine.¹³⁸ Ako poslodavac na dan dospelosti u cijelosti ne isplati otpremninu dužan je radniku uručiti dva obračuna, odnosno jedan za isplaćeni, a drugi za neisplaćeni dio otpremnine, u propisanom sadržaju.¹³⁹

Prema navedenom, može se zaključiti da iznos otpremnine je povezan s individualnom konkretizacijom pravne osnove, trajanjem radnog odnosa koji prestaje, pri čemu relevantne varijable najčešće jesu: trajanje radnog odnosa i iznos plaće konkretnog radnika. Isplata otpremnine predstavlja posljedicu odluke poslodavca o prestanku ugovora o radu u čemu se otpremnina pojavljuje kao naknada odnosno nagrada radniku za vjernost poslodavcu za prestanak ugovora o radu kojeg radnik nije uzrokovao, dok na drugoj strani isplata otpremnine predstavlja konačnu isplatu poslodavca radniku kojem prestaje ugovor o radu, u svakom takvom slučaju prestanka.

5.7. Postupak otkazivanja ugovora o radu na određeno vrijeme

Ugovor o radu na određeno vrijeme zasniva se radni odnos na određeno vrijeme. Radni odnos na određeno vrijeme zasniva se iznimno, temeljem iznimno sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme, kad se radi osobito: o sezonskom poslu, o zamjeni privremeno nenazočnog posloprimca, u slučaju ostvarenja određenog poslovnog pothvata ili kada se radi o privremenim poslovima. Osnovna karakteristika ovoga radnog odnosa jest da poslodavac traži radnika u radni odnos samo za određeno vrijeme, pa se na tome i stvara takav sadržaj tog odnosa: prava, obveze i odgovornosti za određeno vrijeme. Ugovor o radu koji je sklopljen na određeno vrijeme, prestaje istekom vremena na koji je sklopljen. Zakon dopušta otkaz ugovora sklopljenog na određeno vrijeme. To se posebno navodi kod izvanrednog otkaza koji daje poslodavac ili radnik bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka ako zbog naročito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.¹⁴⁰ Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena

¹³⁸ Ibidem, str. 719.

¹³⁹ Ibidem, str. 720.

¹⁴⁰ Đ. Učur, M.: op. cit., str. 75.

ugovorom.¹⁴¹ Dakle, ako u ugovoru o radu ne stoji da se isti može redovito otkazati prije isteka ugovora, takav ugovor o radu ne mogu redovito otkazati niti poslodavac niti sam radnik. Poslodavac čini prekršaj ako u slučaju koji nije predviđen zakonom ili kolektivnim ugovorom, sklopi ili otkáže ugovor o radu na određeno vrijeme.

Iz svega navedenog, može se zaključiti kako rad na određeno vrijeme predstavlja zadovoljavajući okvir za rješavanje problematike fluktuacije radne snage koja je u suvremenom poslovanju nužna. S obzirom da zakonski uvjeti za otpuštanje radnika nerijetko predstavljaju „trn u peti“ poslodavcima onda oni u tim slučajevima posežu za ugovaranjem rada na određeno vrijeme kako bi donekle ublažili taj efekt. Ugovor o radu na određeno vrijeme sve češće postaje samo eufemizam za dodatno iskorištavanje radnika.

5.8. Vraćanje radnika u slučaju nezakonitog otkaza

Danas su česte parnice iz radnih odnosa radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza ugovora o radu i vraćanje radnika na rad. Tijekom postupka radnik može tvrditi kako odluka o otkazu nije dopuštena iz razloga procesne ili materijalno pravne prirode.¹⁴² Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na.¹⁴³ No može se postaviti pitanje na koje radno mjesto vratiti radnika, budući da su od dana otkaza do dana vraćanja na rad, s obzirom na protek vremena, moguće razne situacije – da je radno mjesto ukinuto, da je popunjeno itd. ? Poslodavac je dužan vratiti radnika isključivo na posao koji je ugovoren ugovorom o radu. U praksi je vidljiv određeni broj odluka Vrhovnog suda RH gdje se govori da poslodavac ima obvezu rasporediti radnika na drugo odgovarajuće mjesto.¹⁴⁴ Navedenu oduku Vrhovnog suda autori knjige „Detaljni komentar novog Zakona o radu“ smatraju pogrešnim jer ZOR ne priznaje institut rasporeda na radno mjesto te smatraju da, ako radno mjesto više ne egzistira, poslodavac je dužan radnika vratiti primjerice na jedan dan i sutradan mu dati poslovno uvjetovani otkaz jer njegovog radnog mjesta više nema. Bez obzira na predmetnu presudu, radnici moraju biti svjesni činjenice kako je teret dokaza u ovakvim predmetima na radniku, te kako je radnik dužan dokazati šikanozno postupanje poslodavca, odnosno njegovu namjeru da zlouporabi svoje pravo na otkazivanje radnikovog

¹⁴¹ Čl. 118. ZOR

¹⁴² Gović, I., Marinković D., D.: op. cit. str. 167.

¹⁴³ Čl. 124. ZOR

¹⁴⁴ Čvarak, D., et al., op. cit., str. 466.

ugovora o radu, na štetu radnika, a posebno moraju biti oprezni kod postavljanja novčanog zahtjeva za naknadu štete, jer u slučaju gubitka parnice morati će nadoknaditi parnične troškove protivnoj strani.

6. ZAKLJUČAK

Otkaz je jedan od najvećih izvora stresa u životu svakog čovjeka, kako za radnika, tako i za poslodavca. Nažalost, otkaz je danas hrvatska svakodnevica za mnoge. Ekonomska kriza u Republici Hrvatskoj dovela je do toga da su vijesti o otpuštanjima i potrebom za smanjenjem radne snage postala neizostavni dio svakodnevnice. Osim što utječe na ekonomsku situaciju ljudi, otkaz u velikoj mjeri može narušiti i psihičko te u konačnici i fizičko zdravlje radnika. Davanje otkaza posebno je osjetljiv dio područja upravljanja ljudskim potencijalima, odnosno zahtijeva koordinaciju rukovoditelja osobe koja dobiva otkaz, djelatnika u službi za ljudske potencijale koji je zadužen za ovu problematiku te pravne službe.

S obzirom da je radnik u većini slučajeva sudske prakse slabija strana u radnom odnosu. Potrebno je da mu se pruži adekvatna socijalna i pravna zaštita. Ta zaštita je najvažnija kod otkaza ugovora o radu. Stoga, temelj za davanje otkaza u Hrvatskoj je ZOR koji propisuje različite vrste otkaza i situacije iz kojih oni proizlaze.

Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu radniku, kao što ga i radnik može redovito otkazati poslodavcu. Međutim, radnik to može učiniti bez obzira na razlog a poslodavac to može učiniti samo iz razloga propisanih ZOR. Budući da je radnik obvezan osobno obavljati preuzeti posao proizlazi da je radni odnos po prirodi stvari naglašeno osobni odnos. Stoga jedino radnik može kršiti radne obveze tako da niti ponašanje članova njegove obitelji ne može predstavljati poslodavcu opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Jedna od osobitosti redovitog otkaza je i poštivanje zakonskog ili ugovorenog otkaznog roka. Naime, radni odnos prestaje istekom otkaznog roka. Također pravo radnika kod redovitog otkaza ugovora o radu je i pravo na otpremninu i to u slučaju kada poslodavac otkazuje ugovor o radu iz razloga koji nisu uvjetovani ponašanjem radnika.

Izvanredni otkaz ugovora o radu je od izuzetnog socijalnog značenja jer dovodi do trenutnog prekida radnog odnosa. Izvor je mnogih dilema jer ZOR nije izričito određeno koja ponašanja predstavljaju opravdani razlog za izvanredni otkaz. U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu radnik nema pravo na otpremninu, niti na otkazni rok. Izvanredni otkaz ugovora o radu može dati poslodavac, ali i radnik. Obveza dokazivanja postojanja osobito teške povrede iz radnog odnosa, kao osnove za izvanredni otkaz ugovora o radu je na onoj strani koja izvanredno otkazuje ugovor o radu.

POPIS LITERATURE

STRUČNE KNJIGE:

1. Bejaković, P., Crnić, T., Cvitanović, I., Gotovac, V., Horvatić, L., Kasunić, P. M., Milković, D., Tadić, I., Vinković, M., Žic, I.: **Zakon o radu s komentarima i tumačenjima**, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, 2014.
2. Skupina autora: Božina, A., Gotovac, V., Penić Gović, I., Knežević, N., Pavičić, D., Pešutić, A., Jarža Turković, L., Vidović, A.: **Radni odnosi: primjena Zakona o radu**, VII. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, RRIF, Zagreb, 2015.
3. 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.
4. Dessler, G.: **Upravljanje ljudskim potencijalima**, Međunarodno sveučilište Floride, 12. izdanje, Globalno izdanje, MATE d.o.o., Zagreb, 2015.g., str.30.
5. Gović, I., Drača Marinković, D.: **Ugovor o radu**, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, kolovoz 2005.
6. Gutić, D., Rudelj, S.: **Menadžment ljudskih resursa**, Grafika d.o.o., Osijek, siječanj 2012
7. Herman, V., Čupurdija, M.: **Osnove radnog prava**, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera, Osijek, 2011. (on-line)
8. Hrvatsko društvo za građanskopravne znanosti i praksu, tradicionalno XXIV. savjetovanje: **Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse**, Godišnjak 16, Organizator, Zagreb, 2009.
9. Šiber, B., F., **Management ljudskih potencijala**, Sveučilište u Zagrebu, Golden Marketing, Zagreb, 1999.
10. Škrtić, M.: **Osnove poduzetništva i menadžmenta**, Veleučilišta u Karlovcu, 2. izdanje, 2008.
11. Škrtić, D.: **Osnove radnog prava i kaznena dijela protiv radnih odnosa**, Veleučilište Karlovac, Karlovac, 2013.
12. Učur, Đ. M.: **Radno pravo**, Express digitalni tisak d.o.o, Rijeka, 2001.

PRAVNI IZVORI:

1. Stečajni zakon, NN 78/15
2. Zakon o obrtu, NN 143/13
3. Zakon o obveznim odnosima, NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15

4. Zakon o radu, NN 93/14

INTERNET STRANICE:

Radno pravo, www.radno-pravo.hr/sudskapraksa-detaljno.cfm?kat1=1&id=219