

Redoviti otkaz kao način prekida ugovora o radu

Zubović, Natalija

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Tourism and Rural Development in Pozega / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Fakultet turizma i ruralnog razvoja u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:277:548756>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-13**



Repository / Repozitorij:

[FTRR Repository - Repository of Faculty Tourism and Rural Development Pozega](#)



**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
FAKULTET TURIZMA I RURALNOG RAZVOJA U POŽEGI**



STUDENT: Natalija Zubović, JMBAG: 2444127949

**REDOVITI OTKAZ KAO NAČIN PREKIDA
UGOVORA O RADU**

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2024. godine.

**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
FAKULTET TURIZMA I RURALNOG RAZVOJA U POŽEGI**

STRUČNI PRIJEDIPLOMSKI STUDIJ UPRAVNI STUDIJ

**REDOVITI OTKAZ KAO NAČIN PREKIDA
UGOVORA O RADU**

ZAVRŠNI RAD

IZ KOLEGIJA OSNOVE RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA I

MENTOR: Vedran Gongeta mag. admin. publ. pred.

STUDENT: Natalija Zubović

JMBAG studenta: 2444127949

Požega, 2024. godine

SAŽETAK

U radu će se detaljno objasniti način kako radnik daje otkaz poslodavcu i kako poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku. Navest će se razlozi koji mogu dovesti do otkazivanja ugovora o radu i koji se smatraju opravdanim za otkazivanje ugovora. Uz sve navedeno spomenut će se i razlozi koji dovode do prestanka ugovora o radu, a ne smatraju se otkazivanjem ugovora. Radni odnos započinje sklapanjem ugovora o radu između radnika i poslodavca. Takav ugovor završava protekom roka na koji je sklopljen ili otkazivanjem ugovora. Otkazati ugovor može radnik ili poslodavac. Radnik ne mora navoditi razloge za otkazivanje ugovora o radu, a poslodavac koji želi otkazati ugovor o radu mora navesti razloge. Redoviti otkaz ugovora može biti osobno uvjetovan, poslovno uvjetovan, uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ili uvjetovan nezadovoljavanjem na probnom radu. Radnik koji odraduje otkazni rok ima sva prava jednaka kao da obavlja redovan rad.

Ključne riječi: radnik, poslodavac, ugovor o radu, otkaz

ABSTRACT

The paper will explain in detail how an employee gives notice to an employer and how an employer can cancel an employee's employment contract. The reasons that may lead to the cancellation of the employment contract and which are considered justified for the cancellation of the contract will be stated. In addition to all of the above, The reasons that lead to the termination of the employment contract will also be mentioned, and are not considered contract cancellation. The employment relationship begins with the conclusion of an employment contract between the employee and the employer. Such a contract ends with the expiration of the term for which it was concluded or with the cancellation of the contract. The contract can be canceled by the employee or the employer. The worker does not have to state the reasons for canceling the employment contract, and the employer who wants to cancel the employment contract must state the reasons. Regular termination of the contract can be personally conditioned, business conditioned, conditioned by the hidden behavior of the employee or conditioned by dissatisfaction during the probationary period. An employee who completes the notice period has all the same rights as if he were performing regular work.

Keywords: worker, employer, employment contract, dismissal

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. PREGLED LITERATURE.....	2
3. PRAVO NA RAD.....	3
4. UGOVOR O RADU	4
4.1. Karakteristike i sadržaj ugovora o radu.....	4
4.2. Prestanak ugovora o radu	5
5. REDOVITI OTKAZ KAO NAČIN PREKIDA UGOVORA O RADU	7
5.1. Osobno uvjetovani otkaz.....	7
5.2. Poslovno uvjetovani otkaz	8
5.3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika	10
5.4. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu	11
5.5. Otkaz ugovora o radu radnika poslodavcu.....	12
6. POSTUPAK POVODOM REDOVITOG OTKAZA.....	14
6.1. Upozorenje radnika i pisana obavijest o otkazu.....	14
6.2. Iznošenje obrane.....	15
6.3. Određivanje otkaznog roka	15
6.4. Prava radnika za vrijeme otkaznog roka	16
6.5. Odjava radnika	17
6.6. Isplata otpremnine	18
7. ZABRANA OTKAZIVANJA UGOVORA O RADU	19
7.1. Zaštita trudnica.....	20
7.2. Uloga Radničkog vijeća i Sindikata kod pokušaja otkazivanja ugovora o radu	20
7.3. Ostvarivanje prava nakon otkazivanja ugovora o radu	21
8. ZAKLJUČAK.....	22
LITERATURA	24

1. UVOD

U Republici Hrvatskoj svakom se građaninu jamči pravo na rad i slobodu zaposlenja, a takvo pravo ostvaruje se na tržištu rada. Zasnivanjem radnog odnosa zasniva se i odnos između radnika i poslodavca. Obje strane potpisuju ugovor o radu te obje strane imaju određena prava i obveze koje proizlaze iz ugovora o radu.

Radnik i poslodavac sklapaju ugovor o radu prilikom zapošljavanja, ali svaki radni odnos ima svoj vijek trajanja. Ponekad radnici rade kod jednog poslodavca čitav svoj radni vijek te nakon toga odlaze u mirovinu, a s druge strane postoje radnici koji tijekom radnog vijeka mijenjaju svoje poslove te time zasnivaju više radnih odnosa kod različitih poslodavaca. Zasnivanje više radnih odnosa kod različitih poslodavaca podrazumijeva i prestanak prethodnog zaposlenja. Svaki od načina prestanka zaposlenja radnika će se zasebno objasniti.

Svaki ugovor mogu otkazati i radnik i poslodavac kada za to postoje razlozi. Više je razloga koji mogu dovesti do prestanka ugovora o radu te je stoga i više načina otkazivanja ugovora o radu. U radu će se naglasak staviti na redoviti otkaz kao jedan od načina prestanka ugovora o radu.

Četiri su vrste redovitog otkaza, a to su osobno uvjetovani otkaz, poslovno uvjetovani otkaz, otkaz koji je uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika i otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Svaka vrsta otkazivanja ugovora o radu će se zasebno i detaljno objasniti sa svim njezinim karakteristikama.

Otkazivanje ugovora o radu koji je sklopljen nije jednostavno. Potrebno je provesti postupak kako bi se ugovor mogao pravilno otkazati. Nekoliko je faza koje prethode samom odjavljivanju radnika iz radnog odnosa, a svaka od faza će se naglasiti i pojasniti u radu.

Veći naglasak staviti će se na otkazni rok kao važan dio prilikom otkazivanja ugovora o radu. Zakon o radu (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) ili dalje u tekstu (ZOR, NN 64/23) u svom tekstu naglašava otkazne rokove koji su određeni za radnike s obzirom na duljinu trajanja radnog odnosa.

2. PREGLED LITERATURE

Radni odnosi su dio radnog prava i kao takvi imaju svoje uporište u zakonskim tekstovima. Za svaki radni odnos je važan njegov početak ali i završetak. Nekoliko je načina na koji ugovor o radu može prestati, a u radu će se obraditi redoviti otkaz kao način prestanka ugovora o radu. Ovakav otkaz uređen je Zakonom o radu stoga će se u radu Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23.) koristiti u velikoj mjeri. Uz spomenuti Zakon koristit će se i Ustav Republike Hrvatske (Ustav Republike Hrvatske, NN 85/10-pročišćeni tekst 05/14) koji ističe pravo na rad svakog građanina u Republici Hrvatskoj. Od zakona će se spomenuti i Zakon o općem upravnom postupku (Zakon o općem upravnom postupku; NN 47/09, 110/21) te Zakon o suzbijanju diskriminacije (Zakon o suzbijanju diskriminacije; NN 85/08, 112/12.).

Kako bi se tema što bolje obradila u radu će se koristiti brojne knjige i članci koji se mogu naći u stručnim časopisima. Od stručne literature koristit će se „Bejaković, P. (2014) Zakon o radu s komentarima i tumačenjima, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb“ za što bolje objašnjavanje i shvaćanje odredbi iz Zakona. Knjiga „Božina, A. (2015) Radni odnosi, primjena zakona o radu, VII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje, RRIF, Zagreb.“ Pomoći će za shvaćanje radnog odnosa, njegovog trajanja i načina na koji prestaje.

Kada su u pitanju vrste redovitog otkaza koristit će se knjiga „Buzolić Mrklić, A. (2021) Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu; Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku, Vol. 15 No. 1-2.“, „Majstorović, D. (2011.) Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu, Pravo u gospodarstvu, god. 50., br. 3/2011.“ i „Potočnjak, Ž. (2007) Prestanak ugovora o radu, u: Crnić, I. et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj; Pravni fakultet i Organizator, Zagreb.“.

Koristit će se i nekoliko Internet izvora koji objašnjavaju ovu temu. Takvi izvori su „Najmanje trajanje otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu, <https://www.teb.hr/novosti/2020/najmanje-trajanje-otkaznog-roka-u-slucaju-otkaza-ugovora-o-radu/>“, i „Obveze poslodavca po prestanku radnog odnosa; dostupno na <https://www.teb.hr/novosti/2022/obveze-poslodavca-po-prestanku-radnog-odnosa/>“

3. PRAVO NA RAD

U Republici Hrvatskoj svakom se građaninu jamči pravo na rad i slobodu rada. Ovakvo pravo jamči se temeljem najvišeg pravnog akta u Republici Hrvatskoj (Ustav Republike Hrvatske, NN 85/10-pročišćeni tekst 05/14).

Ovakvo pravo podrazumijeva i pravo svakog građanina na izbor zaposlenja i mogućnost prijave za određene poslove. Svaki radnik ima jednaka prava pristupu tržišta rada. Omogućuje se obrazovanje za određene poslove te je posao moguće promijeniti u svakom trenutku ukoliko se za to pojavi prilika na tržištu rada. Za obavljeni rad, radnicima se jamči zarada uz pomoć koje će sebi i osobama o kojima brine osigurati dostojan život. Uz sve navedeno radnicima se jamči i pravo na dnevni, tjedni i godišnji odmor kako bi bili sposobni odraditi čitav radni vijek (Ustav Republike Hrvatske, NN 85/10-pročišćeni tekst 05/14).

Radnik koji je zaposlen u Republici Hrvatskoj ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna za svaku kalendarsku godinu. Kolektivnim ugovorima moguće je odrediti dulje trajanje godišnjeg odmora. Svaki radnik ima pravo na najmanje 4 tjedna godišnjeg odmora prema Zakonu o radu (Zakon o radu; NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23., čl. 76-77.) ili dalje u tekstu (ZOR, NN 64/23).

Ukoliko se radnik želi odreći svog prava na godišnji odmor to neće biti moguće. Takvo odricanje je ništeto i ne proizvodi pravne učinke. Jedina situacija u kojoj je dozvoljeno plaćanje neiskorištenog dijela godišnjeg odmora je prestanak radnog odnosa, a radnik nije uspio iskoristiti svoj ostvareni godišnji odmor (ZOR, NN 64/23: 80.).

Naglašava se kako pravo na rad nije pravo na radno mjesto. Nitko ne može jamčiti svim stanovnicima da će dobiti željeno radno mjesto. Pravo na rad se odnosi na rad pod jednakim uvjetima. Stanja na tržištu rada su nepredvidiva te se može dogoditi da u jednom trenutku nedostaje radne snage, a već u drugom trenutku može doći do zasićenja radne snage. (Brajčić, 1987).

4. UGOVOR O RADU

Radni odnos u Republici Hrvatskoj se zasniva na temelju Ugovora o radu koji je sklopljen između radnika s jedne strane i poslodavca s druge strane (ZOR, NN 64/23: 10).

Ovakav dio prava se naziva radnim pravom koje uređuje radne odnose na području Republike Hrvatske. Uz ugovore o radu, važan dio radnog prava su i zakonski propisi i kolektivni ugovori koji se primjenjuju na radne odnose (Grgurev, 2007).

Ugovor o radu uređuje radni odnos između samo jednog poslodavca i jednog radnika. Smatra se da je svaki ugovor o radu potpisan suglasnošću obje strane te da su obje strane zadovoljne. Svaki radni donos ima svoj temelj, a u Hrvatskoj je to Ugovor o radu (Milković, Trbojević, 2019).

Takav ugovor, između radnika i poslodavca, može se sklopiti na neodređeno ili određeno vrijeme. Ukoliko nije sklopljen na određeno vrijeme, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme. Ugovor koji je sklopljen na neodređeno vrijeme nema unaprijed poznat datum o završetku radnog odnosa te traje sve dok ne nastupe određene okolnosti koje mogu dovesti do prestanka radnog odnosa. Ugovor na određeno vrijeme može imati točno određeni dan kada će radni odnos završiti, a može završiti nastupom točno određene činjenice koja je predviđena u ugovoru (ZOR, NN 64/23).

4.1. Karakteristike i sadržaj ugovora o radu

Karakteristike ugovora o radu su dvostranost, obvezatnost, kauzalnost i naplativost. Dvostranost je karakteristika koja označava postojanje dviju strana u jednom radnom odnosu a to su radnik i poslodavac. Obvezatnost označava postojanje obveze koju su dužne ispuniti ugovorne stranke. Kauza označava dogovor između radnika i poslodavca odnosno postojanje suglasnosti oko odredbi koje su u ugovoru. Svaki radnik ima pravo na svoju zaradu za izvršene obveze iz ugovora o radu (Milković, Trbojević, 2019).

Postoji propisan sadržaj svakog ugovora o radu. Obvezni sadržaj je slijedeći:

- naziv poslodavca i oznaku njegovog sjedišta,
- podatke o radniku kao što su osobno ime i prezime te adresa stanovanja,
- točan datum početka radnog odnosa,
- datum završetka radnog odnosa ukoliko se radi o ugovoru na određeno vrijeme, a datum završetka je poznat,

- duljinu trajanja probnog rada ukoliko je probni rad ugovoren,
- mjesto rada i naziv radnog mjesta na koje će radnik biti raspoređen,
- plaća radnika,
- radno vrijeme na dnevnoj i tjednoj razini,
- uputu na otkazne rokove ukoliko dođe do potrebe otkazivanja ugovora o radu s jedne ili druge strane,
- datum potpisivanja i potpise ugovornih strana (ZOR, NN 64/23).

Ukoliko se u ugovor ne unose svi detaljni podaci o poslovanju postoji mogućnost upućivanja na zakonske odredbe, na Pravilnike koji će se primijeniti u određenoj okolnosti koja nastane. Na mnoge radne odnose u Republici Hrvatskoj se primjenjuju kolektivni ugovori koji sklapaju poslodavci sa sindikatom radnika stoga je moguće u tekstu ugovora o radu uputiti na takav kolektivni ugovor koji je na snazi i primjenjuje se na radnika (ZOR, NN 64/23).

Ugovor o radu je potrebno sklopiti u pisanom obliku, ali ako se propusti učiniti ugovor u pisanom obliku to ne znači da radni odnos nije nastao i da nije valjan. Kada poslodavac nije načinio pisani ugovor o radu dužan je radniku izdati potvrdu o sklopljenom ugovoru prije nego radnik započne sa obavljanjem poslova (ZOR, NN 64/23).

Ako poslodavac ne sklopi pisani ugovor niti radniku uruči potvrdu da je sklopljen ugovor o radu smatrat će se da je radnik kod poslodavca u radnom odnosu na neodređeno vrijeme (ZOR, NN 64/23).

Kada radni odnos započinje poslodavac radniku mora uručiti sljedeće dokumente i informacije, uz pisani ugovor ili potvrdu da je ugovor sklopljen:

- prijavu na mirovinsko osiguranje,
- uputu o plaći i radnom mjestu na koje se raspoređuje,
- informacije o početku radnog dana (ZOR, NN 64/23).

4.2. Prestanak ugovora o radu

Ugovor o radu može prestati na više načina i iz više razloga. Prema Zakonu o radu razlozi iz koji ugovor može prestati su pobrojani u zakonu te su sljedeći:

- „1. smrću radnika,
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta,

4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom,
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
6. kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
7. sporazumom radnika i poslodavca,
8. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
9. otkazom,
10. odlukom nadležnog suda“ (ZOR, NN 64/23: 112).

U svakom trenutku je moguće otkazati ugovor o radu. Poslodavac ima mogućnost otkazati ugovor o radu radniku kada za to ima opravdani razlog. Kod otkazivanja ugovora o radu od strane poslodavca određuje se otkazni rok kojeg radnik mora odraditi. Ovakav oblik se smatra redovitim otkazom ugovora o radu. Kako poslodavac ima pravo na otkazivanje ugovora o radu tako i sam radnik može otkazati ugovor o radu u bilo kojem trenutku i to bez opravdanih razloga (ZOR, NN 64/23).

Otkazivanje ugovora o radu može biti:

1. Redoviti otkaz
2. Izvanredni otkaz (ZOR, NN 64/23).

5. REDOVITI OTKAZ KAO NAČIN PREKIDA UGOVORA O RADU

Jedan od načina otkazivanja ugovora o radu je redoviti otkaz. Redoviti otkaz može biti potaknut od strane poslodavca ili od strane radnika.

Načini redovitog otkaza ugovora o radu su:

1. Osobno uvjetovani otkaz
2. Poslovno uvjetovani otkaz
3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika
4. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu (ZOR, NN 64/23).

Ukoliko radnik želi otkazati ugovor o radu, može to učiniti u svakom trenutku bez navođenja razloga zbog kojih želi otkazati ugovor o radu. Kod ovakvog otkazivanja ugovor o radu, otkazni rok teče od trenutka obavijesti radnika o namjeravanju otkazivanja ugovora prema poslodavcu. Otkazni rokovi su određeni zakonskim tekstovima, ali je dozvoljen dogovor između radnika i poslodavca o duljini trajanja otkaznog roka ukoliko je to volja obje strana, a manje je od zakonom propisanog otkaznog roka (ZOR, NN 64/23).

5.1. Osobno uvjetovani otkaz

Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu je moguć u situacijama kada radnik više nije u mogućnosti obavljati svoje radne zadatke zbog nastupa određenih okolnosti. U takvim situacijama radnik nema sposobnost za obaviti radni zadatak koji mu je povjeren zbog nastupa bolesti ili neke ozljede. Radnik u takvoj situaciji nije sposoban niti za obavljati druge poslove kod poslodavca ili poslodavac nema slobodno drugo radno mjesto za koje bi radnik bio sposoban. Ako postoji premještanje na neko drugo radno mjesto unutar poduzeća za koje je radnik sposoban, poslodavac će radnika zaposliti na drugo radno mjesto. No, ako takva mogućnost ne postoji unutar poslovanja jedina mogućnost je otkazivanje ugovora o radu (Božina, 2015).

Do ovakvog otkaza dolazi jednostranom izjavom volje poslodavca. Radnik je u obvezi uredno i na vrijeme izvršavati svoje obveze koje proizlaze iz ugovora o radu, a ukoliko radnik to nije u mogućnosti na strani poslodavca se pojavljuju razlozi za otkazivanje ugovora o radu. Kada je posao jasno određen ugovorom o radu ili Pravilnikom o radu vrlo je lako objektivno doći do razloga za otkazivanje ugovora, no ukoliko radno mjesto i opis poslova nije jasno

definiran u ugovoru niti u Pravilniku, na poslodavcu je rizik otkazivanja ugovora. Radnik u svakoj situaciji ima pravo potražiti zaštitu svojih prava putem suda (Božina, 2015).

Ukoliko je radnik i ranije imao neke nesposobnosti za rad, a poslodavac je u takvu situaciju bio upućen, redoviti otkaz ugovora o radu iz osobnih razloga neće biti moguć. Ovakav otkaz moguć je jedino kada je nesposobnost nastala tek kasnije ili poslodavac za takvu nesposobnost nije znao prilikom zaključivanja ugovora (Božina, 2015).

Kada poslodavac namjerava otkazati ugovor iz navedenih razloga potrebno je postojanje činjenice da poslodavac radnika ne može zaposliti niti na jednom drugom radnom mjestu koje bi omogućilo radniku ostajanje u radnom odnosu (Buzolić Mrklič, 2021).

U zakonskim tekstovima nisu naglašeni razlozi koji se smatraju nesposobnošću za rad, ali u literaturi se ističe kako su to različita fizička i psihička stanja, bolesti koje su trajnijeg karaktera, oštećenje vida, oštećenje kralježnice i slično (Božina, 2015).

No, uz sve navedeno kao razlog za ovakvu vrstu otkaza može biti i neznanje radnika. Ukoliko radnik ne zna obaviti svoj zadatak niti pokazuje volju za učenjem poslodavac ima mogućnost otkazati ugovor (Iz presude Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr 1736/2010-2 (01.12.2011.)).

Kako bi odluka o otkazu ugovora o radu bila zakonita poslodavac prije njezina donošenja mora uzeti u obzir godine starosti radnika kojem namjerava otkazati ugovor o radu, broj članova obitelji koje radnik uzdržava te o dužini trajanja radnog odnosa kod poslodavca. Svaki od tri navedena čimbenika poslodavac mora procijeniti kada donosi odluku o otkazivanju ugovora o radu. Takvu odluku donosi jedino kad nema drugog izbora, kada nikako radnika ne može osposobiti za obavljanje poslova (Buzolić Mrklič, 2021).

5.2. Poslovno uvjetovani otkaz

Radni odnos može prestati ukoliko prestane i potreba za obavljanjem određenog posla. Razlozi koji dovode do prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla mogu biti gospodarskih, tehnološki ili organizacijski unutar jednog poslovanja. Ovakve situacije česte su na tržištu rada jer je takvo tržište dinamično te su na strani poslodavca česte promjene. Poslodavci se prilagođavaju promjenama kako bi za svoje poslovanje ishodovali što bolji rezultat, a to često znači uvođenje nove tehnologije koja će smanjiti potreban broj zaposlenika na određenom radnom mjestu (Buzolić Mrklič, 2021).

Razlozi koji dovode do poslovno uvjetovanog otkaza su često međusobno povezani. Primjerice ukoliko dođe do gospodarskih poteškoća na tržištu, poslodavac može uvesti novu tehnologiju za rad koja će smanjiti potrebu za određenim brojem radnika. Ukoliko dođe do ukidanja nekih ustrojstvenih jedinica u poslovanjima doći će i do smanjenja broja radnika ili do ukidanja određenih radnih mjesta (Buzolić Mrklić, 2021).

Praćenjem stanja na tržištu rada poslodavac može iz navedenih razloga otkazati ugovor o radu prema radniku (ZOR, NN 64/23).

Nije rijetka ni situacija u kojoj poslodavac zbog tehničkih razloga smanjuje broj zaposlenika jer tehnologija napreduje iz dana u dan te je, uz pomoć različitih strojeva, moguće obaviti velik dio poslova za manje vremena nego što je to moguće sa radnom snagom radnika. Gospodarskih razlozi su vanjski razlozi na koje je teško utjecati dok su tehnološki razlozi pojava zbog želje poslodavca za unaprjeđenjem poslovanja i stjecanjem veće dobiti. Nova tehnologija je često brža te je moguće obavljanje većeg obujma posla uz pomoć tehnologije nego uz pomoć radne snage. Samo uvođenje različitih aplikacija uz pomoć kojih građani mogu doći do željenih informacija ili dokumenata rezultira potrebom za manje službenika u državnoj i javnoj upravi. Kako tehnologija napreduje tako se i poslovanja mijenjaju što nije uvijek pogodno za radnike (Buzolić Mrklić, 2021).

Razlozi koji se odnose na organizacijske su sami planovi poslodavca za njegovo poslovanje. Planovi koji se odnose na smanjenje troškova, veće mjere štednje i slično. Zbog ovakvih planova često dolazi do preustroja ustrojstvenih jedinica poslovanja, smanjenja odjela koji čine jedno poslovanje i slično. Svaki poslodavac ima pravo organizirati poslovanje kako on želi te ima pravo ukidati određene ustrojstvene jedinice za koje smatra da mu više nisu potrebne niti isplative te stoga poslodavci otpuštaju određeni broj radnika (Buzolić Mrklić, 2021).

U školama je česta situacija pojave organizacijskih razloga za otkazivanje ugovora o radu kada se u školu iz godine u godine upisuje sve manji broj učenika. U takvim situacijama poslodavac više nema potrebe za istim brojem nastavnika koje je imao zaposlene jer ukoliko raspodjeli posao nastavnici neće moći raditi u punom radnom vremenu (Božina, 2015).

Neki od opravdanih razloga za poslovno uvjetovani otkaz su:

- poslovanje poslodavca sa gubitkom na kraju godine,
- ukidanje radnog mjesta koje više ne donosi dobit,
- promjena djelatnosti poslodavca,
- stanje na tržištu koje više uopće ne zahtijeva obavljanje određenog dijela posla,

- pripajanje jednog poslovanja drugom te
- smanjenje obujma poslovanja (Majstorović, 2011).

Kod ovakvog otkazivanja ugovora važno je da razlozi postoje u trenutku otkazivanja, a ne da se razlozi temelje na budućim događajima za koje se smatra da će tek nastati (Buzolić Mrklić, 2021).

Ovakav otkaz moguće je dati samo ukoliko poslodavac radnika ne može zaposliti na nekom drugom radnom mjestu, ukoliko radnika ne može obrazovati kako bi obavljao neke druge radne zadatke (Božina, 2015).

Poslodavac koji da poslovno uvjetovani otkaz radniku ne smije najmanje šest mjeseci zaposliti niti jednog drugog radnika na istim poslovima na kojima je radio radnik koji je dobio otkaz. Rok od šest mjeseci počinje u trenutku kada poslodavac dostavi otkaz radniku (ZOR, NN 64/23).

Ukoliko bi se dogodila situacija da u roku od šest mjeseci od otkazivanja ugovora o radu dođe do potrebe za zapošljavanje radnika na tom radnom mjestu, poslodavac je dužan ponuditi ugovor o radu radniku koji je dobio poslovno uvjetovani otkaz za to radno mjesto (ZOR, NN 64/23).

5.3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Poslodavac radniku može uručiti i otkaz koji je rezultat skrivljenog ponašanja radnika. No, važno je da poslodavac upozna radnika sa svim njegovim obvezama koje proizlaze iz ugovora o radu prilikom zapošljavanja kako kasnije ne bi bilo nejasnoća prilikom izvršavanja radnih zadataka. Ukoliko poslodavac primijeti da se radnik ne pridržava radnih obveza dužan je skrenuti pažnju radniku na radne obveze. U nekim situacijama postoje slučajevi i kada radnik prihvati kritiku svog poslodavca i poboljša svoje radne navike (Bejaković, 2014).

Ukoliko radnik ne izvršava svoje radne zadatke svojom krivnjom, poslodavac ima razlog za otkaz skrivljenim ponašanjem radnika. Kod ovakvog otkazivanja potrebno je da se ispune tri uvjeta:

1. da su obveze koje radnik ne ispunjava obveze iz radnog odnosa,
2. da radnik krši obvezu iz radnog odnosa,
3. da postoji namjera kod radnika za kršenje radne obveze (Bejaković, 2014).

Razlozi koji se uzimaju kao razlozi za ovakav otkaz su:

- učestalo kašnjenje na posao,

- odlaženje s posla ranije,
- uzimanje pauze u duljem trajanju nego što je određeno,
- dolazak na posao u alkoholiziranom stanju,
- neobavljanje radnih zadataka,
- stalno nanošenje štete poslodavcu te
- neljubazan odnos prema strankama s kojima radnik surađuje (Božina, 2015).

Svaki oblik kršenja ugovornih obveza predstavlja skrivljeno ponašanje i daje mogućnost poslodavcu na otkazivanje ugovora o radu sa opravdanim razlogom za otkaz. Ovakva ponašanja radnika je lako za dokazati te radniku ostaje malo prostora za obranu. Radni prostori često na ulazima imaju i kamere koje prate kada radnici dolaze i odlaze s posla što može poslužiti kao dokaz. Netočno izvršene zadatke lako je dokazati uz pomoć dokumentacije na kojoj radnik radi, a ostala skrivljena ponašanja poslodavac može pratiti neko vrijeme i sastavljati zabilježbe koje će predložiti radniku. Radniku će se omogućiti iznošenje obrane i saslušanje ukoliko radnik to želi i smatra korisnim za nastalu situaciju (ZOR, NN 64/23).

Prije nego što poslodavac uruči otkaz radniku dužan je upozoriti radnika na njegove pogreške, na njegov pristup prema radu te ga upozoriti da ukoliko takve postupke ne ispravi može doći do otkazivanja ugovora o radu (Božina, 2015).

Razlog ovakvog načina otkazivanja ugovora nije materijalna šteta koju je radnik nanio poslodavcu, već je razlog radnikov odnos prema poslu koji pokazuje kako radnik ne poštuje pravila poslodavca kao niti odredbe ugovora o radu (Božina, 2015).

5.4. Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu

Kako bi došlo do otkazivanja ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu potrebno je probni rad ugovoriti. Ukoliko probni rad nije ugovoren u ugovoru o radu kojeg su potpisali poslodavac i radnik, nije moguće otkazati ugovor o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu (Potočnjak.).

Probni rad se može ugovoriti samo jednom za jedno radno mjesto. Kada poslodavac s radnikom sklopi ugovor o radu sa probnim radom, a radnik zadovolji na probnom radu prilikom sklapanja drugog ugovora o radu za isto radno mjesto nije moguće odrediti probni rad za radnika (ZOR, NN 64/23).

Kada se sklapa ugovor o radu moguće je ugovoriti probni rad. Takav probni rad ne smije trajati dulje od šest mjeseci. Dužina trajanja se produljuje ukoliko je radnik za vrijeme

trajanja probnog rada bio odsutan zbog razloga kao što su privremena nesposobnost za rad, korištenje roditeljskih dopusta, plaćenog dopusta i slično (ZOR, NN 64/23).

U navedenim situacijama se duljina trajanja probnog rada produljuje za ono vrijeme koje je radnik bio odsutan. Ali ukupno trajanje probnog rada ne može biti dulje od šest mjeseci (ZOR, NN 64/23).

Rokovi za određivanje probnog rada su različiti. Za manje složene poslove probni rad je kraći dok je za visoko složene poslove probni rad nešto dulji. Prilikom zapošljavanja poslodavac radnika upoznaje sa duljinom trajanja probnog rada. Poslodavac si uzima dovoljno vremena kako bi procijenio kako se radnik snašao na radnom mjestu. Svrha ugovaranja probnog rada je uočiti je li radnik sposoban za obavljanje poslova na radnom mjestu na koje je zaposlen (Božina, 2015).

Dok traje probni rad radnik je jednak ostalim radnicima. Što znači da ima sva jednaka prava kao i radnici koji nisu na probnom radu (Božina, 2015).

Ukoliko poslodavac nije zadovoljan sa načinom na koji se radnik snašao na novom radnom mjestu tada ima razloga za otkazivanje ugovora o radu koji je sklopljen. Ugovor se u ovakvim situacijama može otkazati do zadnjeg dana do kada traje probni rad. Prilikom isteka probnog rada više nije moguće otkazati ugovor o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu (ZOR, NN 64/23).

Kod ovakvog otkazivanja ugovora o radu predviđen je rok od sedam dana za otkazni rok radnika (ZOR, NN 64/23).

5.5. Otkaz ugovora o radu radnika poslodavcu

Kako poslodavac ima pravo otkazivanja ugovora o radu ima i radnik (ZOR, NN 64/24).

Radnik, ugovor o radu, može otkazati u svakom trenutku bez navođenja razloga za otkazivanje ugovora. Radnici često odlaze na druge poslove zbog boljih uvjeta rada, zbog bliže lokacije nekog drugog posla, zbog naknadnog obrazovanja ili sličnih razloga. Kod radnika je važno odraditi otkazni rok za koji se dogovori s poslodavcem ili u trajanju koje je određeno Zakonom (ZOR, NN 64/23).

U ovakvoj situaciji, otkazni rok za radnika počinje teći u trenutku kada poslodavcu preda pisani zahtjev za sporazumni raskid ugovora o radu. Stoga je obavijest poslodavcu o namjeri otkazivanja ugovora o radu vrlo važan trenutak i za radnika i za poslodavca. Ukoliko

je radnik u tom trenutku privremeno nesposoban za rad, otkazni rok će početi teći u trenutku kada se vrati na posao (ZOR, NN 64/23).

Nekoliko je situacija kada otkazni rok ne teče, a to su:

- „- za vrijeme trajanja trudnoće,
- za vrijeme korištenja roditeljskog, očinskog ili posvojiteljskog dopusta,
- privremene nesposobnosti za rad,
- vršenje dužnosti i prava državljana u obrani“ (ZOR, NN 64/23).

Kod privremene nesposobnosti za rad otkazni rok teče ukoliko je radnik već na bolovanju i nakon toga podnese zahtjev za raskid ugovora, a ukoliko radnik ode na bolovanje nakon dostavljenog zahtjeva za raskid ugovora o radu otkazni rok ne teče. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili plaćenog dopusta otkazni rok teče (ZOR, NN 64/23).

Otkazni rok se određuje sukladno duljini radnog vijeka kod tog poslodavca. Što je radnik dulje u radnom odnosu kod jednog poslodavca otkazni rok je dulji. Ukoliko radnik kod istog poslodavca radi dulje od dvadeset godina otkazni rok je tri mjeseca, a ukoliko radi kod poslodavca manje od godinu dana otkazni rok je dva tjedna (ZOR, NN 64/23).

Uvijek postoje situacije dogovora radnika i poslodavca o duljini trajanja otkaznog roka kako bi obje strane bile zadovoljne te kako bi posao funkcionirao do zapošljavanja novog radnika na upražnjeno radno mjesto. Otkazni rokovi mogu biti i puno manji nego što to Zakon predviđa, a moguće je i da poslodavac radniku dopusti otkazivanje ugovora o radu bez odrađivanja otkaznog roka.

6. POSTUPAK POVODOM REDOVITOG OTKAZA

Kod redovitog otkaza ugovora o radu postoji postupak koji se mora poštovati. Glavna razlika redovitog otkaza od izvanrednog je postojanje otkaznog roka kod redovitog otkazivanja ugovora o radu (Potočnjak, 2007: 404).

Postupak otkazivanja ugovora o radu teče kroz nekoliko faza kada poslodavac radniku otkazuje ugovor o radu, a to su:

1. Upozorenje radnika na obveze koje proizlaze iz ugovora o radu i upoznavanje sa činjenicom o mogućnosti otkazivanja ugovora o radu (ZOR, NN 64/23).
2. Poslodavac radniku omogućava iznošenje obrane ukoliko se radi o otkazu koji je rezultat skrivljenog ponašanja radnika (ZOR, NN 64/23).
3. Određivanje duljine trajanja otkaznog roka (ZOR, NN 64/23).
4. Isplata otpremnine (ZOR, NN 64/23).

6.1. Upozorenje radnika i pisana obavijest o otkazu

Ukoliko poslodavac radniku želi dati otkaz zbog skrivljenog ponašanja, dužan je prije toga upozoriti radnika na pogreške koje čini u poslovanju i skrenuti pažnju na potrebu za promjenom odnosa prema poslu i radnim zadacima. Na ovaj se način upozorava radnika o mogućnosti otkazivanja ugovora o radu. Na radniku je hoće li prihvatiti primjedbe poslodavca ili ne (ZOR, NN 64/23).

Kada i nakon upozorenja poslodavca na ponašanje radnik čini jednake pogreške i prema poslu se odnosi s nemarom, poslodavac ima pravo na otkazivanje ugovora. U takvoj situaciji radnik se smatra upozorenim te poslodavac više nema obvezu davanja sljedećeg upozorenja. Jedno upozorenje je dovoljno. Poslodavac je dužan radniku uručiti otkaz u pisanom obliku, a ne nekoj drugoj osobi koja se nađe u (ZOR, NN 64/23).

Kod ovakvog oblika otkaza pravne posljedice za radnika ne nastaju odmah po uručanju otkaza, nego po isteku zadnjeg radnog dana, odnosno odjavom radnika sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja (Potočnjak, 2007).

Ukoliko radnik izbjegava preuzimanje otkaza ugovora o radu poslodavac to može učiniti preporučenom pošiljkom na adresu prebivališta ili boravišta radnika (Zakon o općem upravnom postupku, NN 47/09, 110/21., čl. 83.) ili dalje u tekstu (ZUP, NN 110/21).

Otkaz će se smatrati zaprimljenim u trenutku preuzimanja pismena te se radnik ne može pozivati na da nije upoznat sa otkazivanjem ugovora o radu (ZUP, NN 110/21).

6.2. Iznošenje obrane

Ukoliko se radi o otkazivanju ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika, poslodavac mora radniku omogućiti da iznese svoj stav o nastalim događajima (ZOR, NN 64/23).

Ako radnik ne iznese svoju obranu, poslodavac neće čekati sa otkazom dok se obrana ne iznese. Svaki poslodavac ostavi rok unutar kojeg se radnik može izjasniti, a ako se ne izjasni počinju teći otkazni rokovi za otkazivanje ugovora (Potočnjak, 2007).

6.3. Određivanje otkaznog roka

Određivanje otkaznog roka važan je podatak za svakog radnika. U nekim situacijama radniku je bolje da otkazni rok traje dulje, dok u nekim je kraće trajanje otkaznog roka bolje za radnika. Ovakve situacije ovise o činjenici tko zahtijeva otkaz ugovora. Ukoliko poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku je bolje da otkazni rok traje što dulje da si za vrijeme zaposlenja može pokušati pronaći novi posao te da prihode ostvaruje što je dulje moguće. Česte su situacije da radnik daje otkaz i to zbog prelaska na drugi posao. U takvim je situacijama bolje za radnika da se odredi što kraći otkazni rok kako bi prešao na željeno radno mjesto (Najmanje trajanje otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu, <https://www.teb.hr/novosti/2020/najmanje-trajanje-otkaznog-roka-u-slucaju-otkaza-ugovora-o-radu/>).

Najmanje trajanje otkaznog roka je dva tjedna u situacijama redovitog otkaza ugovora o radu (ZOR, NN 64/23).

Prema Zakonu o radu, otkazni rok se određuje na sljedeći način:

„- 2 tjedna ako je radni odnos trajao neprekidno manje od 1 godine (iznimno kod probnog rada koji može trajati najduže 6 mjeseci otkazni rok je najmanje 7 dana)

- mjesec dana ako je radni odnos trajao neprekidno 1 godinu
- mjesec dana i 2 tjedna ako je radni odnos trajao neprekidno 2 godine
- 2 mjeseca, ako je radni odnos trajao neprekidno 5 godina
- 2 mjeseca i 2 tjedna ako je radni odnos trajao neprekidno 10 godina

- 3 mjeseca ako je radni odnos trajao neprekidno 20 godina“ (ZOR, NN 64/23: 122).

Kod radnika koji je zaposlen kod jednog poslodavca više od 20 godina otkazni rok se produljuje za dva tjedna ukoliko radnik ima navršenih pedeset godina života. U situacijama kada je radnik navršio pedeset i pet godina života, a radnik je zaposlen kod poslodavca više od 20 godina otkazni rok se produljuje za mjesec dana (Najmanje trajanje otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu, <https://www.teb.hr/novosti/2020/najmanje-trajanje-otkaznog-roka-u-slucaju-otkaza-ugovora-o-radu/>).

Za radnika koji je dobio otkaz zbog povreda iz radnog odnosa otkazni rokovi se umanjuju za polovicu trajanja (ZOR, NN 64/23).

Kolektivnim ugovorima moguće je odrediti drugačije otkazne rokove nego što su određeni Zakonom. Kod ovakvog određivanja mogu se odrediti kraći rokovi, nije dozvoljeno određivanje duljih rokova od onih propisanih Zakonom (ZOR, NN 64/23).

Kolektivnim ugovorima za radnike su određeni bolji uvjeti te imaju veća prava nego što to Zakon dopušta. No, Kolektivni ugovori donose se u skladu sa Zakonom te nije moguće odrediti manja prava nego što zakonski tekst određuje niti je dozvoljeno da Kolektivni ugovor bude u suprotnosti sa zakonskim odredbama.

U situacijama kada radnik sam otkazuje ugovor o radu, otkazni rok je najdulje mjesec dana ukoliko postoje neki razlozi za takvo trajanje otkaznog roka (ZOR, NN 64/23).

6.4. Prava radnika za vrijeme otkaznog roka

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima određena prava. Rad na otkaznom roku izjednačen je sa redovnim radom. Prava koja pripadaju svakom radniku za vrijeme otkaznog roka su:

- isplata plaće prema mjerilima koje je radnik imao za redovan rad,
- pravo na godišnji odmor,
- pravo na plaćeni dopust,
- pravo na dnevne i tjedne odmore,
- pravo na jubilarnu nagradu ukoliko je ostvari,
- pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor,
- pravo na dnevnice koje je radnik ostvario,
- pravo na isplatu prekovremenih sati ukoliko ih je bilo,

- pravo na otpremninu (Najmanje trajanje otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu, <https://www.teb.hr/novosti/2020/najmanje-trajanje-otkaznog-roka-u-slucaju-otkaza-ugovora-o-radu/>).

Svako od navedenih prava pripada radniku i poslodavac je dužan poštovati sva prava radnika kao da radnik radi u redovnom radu. Nije dozvoljeno stavljanje radnika u nepovoljniji položaj zbog činjenice rada na otkaznom radu. Svaki oblik diskriminacije na poslu nije dozvoljen i smatra se povredom radničkih prava (Zakon o suzbijanju diskriminacije; NN 85/08, 112/12.).

6.5. Odjava radnika

Odjava radnika važan je dio kod prestanka radnog odnosa. Svaki poslodavac mora radnika odjaviti sa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja najmanje jedan dan prije zadnjeg radnog dana. Takvu odjavu poslodavac je dužan radniku dostaviti ili osobno ili putem pošte ukoliko ne postoji drugačiji način (Obveze poslodavca po prestanku radnog odnosa, <https://www.teb.hr/novosti/2022/obveze-poslodavca-po-prestanku-radnog-odnosa/>).

Odjavu sa mirovinskog i zdravstvenog poslodavac je dužan uručiti radniku zajedno sa svom dokumentacijom koja pripada radniku. Radniku se uručuje dokumentacija kako bi temeljem dobivene dokumentacije mogao ostvarivati ostala prava kao nezaposlena osoba ili kako bi mogao dokazivati svoj radni staž kod poslodavca kod kojeg je bio zaposlen. Ukoliko poslodavac radniku ne izda Potvrdu o zaposlenju, radnik ima pravo na osobni zahtjev tražiti od poslodavca izdavanje Potvrde kako bi se njome mogao služiti u pravnom prometu (Obveze poslodavca po prestanku radnog odnosa, <https://www.teb.hr/novosti/2022/obveze-poslodavca-po-prestanku-radnog-odnosa/>).

Radniku se uručuje:

- otkaz ugovora o radu,
- potvrda o vrsti poslova,
- odluka o isplati neiskorištenog dijela godišnjeg odmora ukoliko je radnik ostvario takvo pravo te
- odluka o isplati otpremnine ukoliko radnik ima pravo na otpremninu, (Obveze poslodavca po prestanku radnog odnosa, <https://www.teb.hr/novosti/2022/obveze-poslodavca-po-prestanku-radnog-odnosa/>).

6.6. Isplata otpremnine

Kada radnik ostvari pravo na isplatu otpremnine poslodavac je dužan otpremninu isplatiti nakon otkazivanja ugovora o radu. Otpremnina je novčani iznos koji se isplaćuje radniku kao osiguravanje novčanih prihoda zbog otkaza ugovora o radu. Uvjet za isplatu otpremnine je radni odnos kod poslodavca koji je trajao najmanje dvije godine u neprekinutom trajanju (ZOR, NN 64/23).

Radnik koji je dobio otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja ne ostvaruje pravo na isplatu otpremnine. Iznos otpremnine se određuje prema razdoblju trajanja radnog odnosa kod jednog poslodavca. Nije dozvoljeno ugovoriti iznos otpremnine koji je manji od jedne trećine prosječne plaće koju je radnik dobio u zadnja tri mjeseca zaposlenja kod poslodavca. Ovakav iznos se određuje za svaku godinu provedenu kod jednog poslodavca (ZOR, NN 64/23).

Kolektivnim ugovorima moguće je odrediti drugačiji način isplate otpremnine, ali taj iznos nikako ne smije biti veći od šest prosječnih plaća koje je radnik zaradio kod jednog poslodavca (ZOR, NN 64/23).

7. ZABRANA OTKAZIVANJA UGOVORA O RADU

U određenim situacijama neće biti moguće otkazati ugovor o radu koji je sklopljen između radnika i poslodavca. Postojanjem pravnog instituta otkaza, postoji i zaštita radnika od otkaza. Takva zaštita može biti apsolutna zaštita ili relativna zaštita. Naime, apsolutna zaštita predstavlja visok stupanj zaštite radnika jer poslodavac nema mogućnost davanja otkaza svom radniku. Kako bi se postigla apsolutna zabrana otkaza, moraju se ispuniti i pretpostavke koje radniku daju takav oblik zaštite. Situacije u kojima nije moguće otkazati ugovor o radu su sljedeće:

- u vremenskom razdoblju trudnoće žene,
- za vrijeme kada radnik koristi roditeljski, roditeljski, očinski ili posvojiteljski dopust,
- ukoliko radnik radi s polovicom radnog vremena zbog brige za dijete koje ima određenih poteškoća u razvoju,
- radnici koja doji,
- 15 dana od prestanka trudnoće
- 15 dana od prestanka prava prema Zakonu o roditeljskim i roditeljskim potporama (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama; NN 152/22.)

Ukoliko poslodavac radniku uruči redoviti otkaz u jednoj od navedenih situacija takav otkaz je ništetan. Ukoliko se dogodi situacija da poslodavac radniku ipak uruči otkaz u navedenim situacijama radnik ima pravo podnijeti medicinsku dokumentaciju ili neku drugu odgovarajuću dokumentaciju kojom dokazuje svoja prava koja koristi te time tražiti od poslodavca poništenje napisanog i dostavljenog otkaza ugovora o radu i vraćanje na radno mjesto na kojem je zaposlen (ZOR, NN 64/23).

Ukoliko bi se dogodila situacija da na poslu kojeg je radnik obavljao prije bolovanja nema više potrebe za obavljanjem istog, poslodavac je dužan tom radniku ponuditi neki novi ugovor uz opis posla kako bi radnika zadržao na poslu. Važno je da novi uvjeti ne budu lošiji od uvjeta koje je radnik imao na prethodnom poslu. Ukoliko nije moguće dati odgovarajuće poslove radniku, ugovor se može raskinuti. Ali ako radnik prihvati nove poslove nije moguće otkazati ugovor o radu (Potočnjak, 2007).

Ukoliko se poslovanje promijenilo u vrijeme kada je radnik bio odsutan, radnik ima pravo na osposobljavanje za svoje radno mjesto kako bi ga mogao nastaviti obavljati bez

smetnje. Nije dopušteno davanje otkaza radniku zbog neznanja korištenja nove tehnologije (Potočnjak, 2007).

7.1. Zaštita trudnica

Poslodavac je obavezan provoditi posebnu zaštitu na radu trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i radnica koje doje, radi zaštite od rizika koji bi mogli ugroziti ostvarivanje materinstva i oporavak od trudnoće i poroda (Zakon o zaštiti na radu; NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18).

Poslodavac je, po Zakonskim tekstovima, obavezan ispuniti određene uvjete kada su u pitanju radnici ranjivih skupina, u ovom slučaju trudnice. Naime, na poslodavcu je obaveza da sve uvjete na radu maksimalno prilagodi sigurnosti i zdravlju radnika na poslu kako ne bi došlo do nezgoda, poslodavac ne smije smanjiti plaću radnicima bez ikakvih objašnjenja i potreba. Ukoliko poslodavac ne bi mogao osigurati ovakve uvjete rada morao bi osigurati pravo na dopust uz naknadu plaće kako radnici ne bi bili u nepovoljnom položaju (Zakon o zaštiti na radu; NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18).

7.2. Uloga Radničkog vijeća i Sindikata kod pokušaja otkazivanja ugovora o radu

Radničko vijeće i Sindikat radnika imaju značajnu ulogu u situacijama kada poslodavac želi otkazati ugovora o radu radnicima koji su zaposleni na neodređeno vrijeme. Naime, sindikat radnika je udruženje radnika koje se zalaže za zaštitu prava radnika te svaki radnik koji smatra da su mu povrijeđena njegova temeljna prava iz radnog odnosa može zatražiti savjet i pomoć od sindikata. Ovakva prava proizlaze iz pravnih propisa koji nastoje zaštititi radnike (Babić, 1996).

Određeno je kako i poslodavac ima obvezu prema radničkom vijeću, a to je traženje mišljenje oko važnih pitanja koja se tiču položaja radnika. Tako poslodavac ne može dati otkaz osobama koje spadaju u posebne ranjive skupine prije nego što dobije suglasnost radničkog vijeća. U takvim situacijama radničko vijeće ima važnu ulogu jer bez njegovog mišljenja nije moguće otkazati ugovor o radu (Babić, 1996).

Uz sve navedeno, poslodavcu je potrebno mišljenje radničkog vijeća u sljedećim situacijama:

- kada želi otkazati ugovor o radu članu radničkog vijeća,
- kada želi otkazati ugovor o radu radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad,
- kada želi otkazati ugovor o radu radniku kojem prijete opasnost od nastanka invaliditeta,
- kada želi otkazati ugovor o radu radniku starijem od 60 navršenih godina života (Babić, 1996).

7.3. Ostvarivanje prava nakon otkazivanja ugovora o radu

Nezaposlene osobe nakon otkazivanja ugovora o radu imaju određena prava koja mogu iskoristiti. Jedno od prava je naknada za nezaposlene osobe koju isplaćuje Hrvatski zavod za zapošljavanje. Naknada se isplaćuje kao pomoć nezaposlenim osobama dok ne nađu novi posao. No, kako bi se ostvarilo ovakvo pravo potrebno je ispuniti nekoliko uvjeta. Uvjeti su:

- ispuniti uvjet prethodnog rada,
- radni odnos ne smije prestati krivnjom zaposlenika ili voljom zaposlenika,
- nezaposleni radnik se u propisanom roku mora javiti nadležnom područnom/regionalnom uredu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te podnijeti zahtjev za novčanu naknadu (Novčana naknada za nezaposlene, <https://www.hzz.hr/korisnicki-centar/novcana-naknada-za-nezaposlene/>).

Prethodni rad označava postojanje radnog odnosa koji je trajao najmanje devet mjeseci kod jednog ili više poslodavac u razdoblju od dvadeset i četiri mjeseca. Vrijeme koje je osoba provela na određenim poslovima smatra se i ono vrijeme za koje je osoba bila obvezno osigurana po mirovinskom osiguranju na temelju radnog odnosa. U ovakvo vrijeme zaposlenja računa se i korištenje godišnjih odmora, plaćenih dopusta, nesposobnosti za rad, službenih putovanja, roditeljskih i roditeljski dopusta, posvojiteljskih dopusta i slično (Novčana naknada za nezaposlene, <https://www.hzz.hr/korisnicki-centar/novcana-naknada-za-nezaposlene/>).

Kako bi se ostvarila novčana naknada radni odnos ne smije prestati na jedan od slijedećih načina:

- redovitim otkazom zbog skrivljenog ponašanja radnika,
- sporazumnim raskidom ugovora te
- redovitim otkazom zbog nezadovoljavanja na probnom radu (Novčana naknada za nezaposlene, <https://www.hzz.hr/korisnicki-centar/novcana-naknada-za-nezaposlene/>).

Ukoliko dođe do osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, poslovno uvjetovanog otkaza ili nakon isteka roka na koji je ugovor sklopljen radnik ima pravo ostvariti novčanu naknadu (Novčana naknada za nezaposlene, <https://www.hzz.hr/korisnicki-centar/novcana-naknada-za-nezaposlene/>).

8. ZAKLJUČAK

U Republici Hrvatskoj zajamčeno je pravo na rad svakom građaninu. Takvo pravo jamči se temeljnim pravnim aktom, Ustavom (Ustav Republike Hrvatske, NN 85/10-pročišćeni tekst 05/14) te svaki građanin može slobodno pristupiti tržištu rada i tražiti zaposlenje prema svojim sposobnostima.

Kako bi se zasnovao radni odnos potrebno je sklapanje ugovora o radu između radnika i poslodavca. Takvim ugovorim i jedna i druga strana preuzimaju prava i obveze. Radnik se obvezuje na izvršenje zadataka, a poslodavac se obvezuje na isplatu plaće radniku. Takav ugovor je uvijek naplatan i sastoji se od suglasnosti volja obje strane. Ugovor nije prisilnog karaktera te se u svakom trenutku može otkazati i od strane radnika i od strane poslodavca.

Postoje razlozi zbog kojih će ugovor prestati postojati, a da to nije voljom niti jedne strane. Takvi razlozi su smrt radnika ili poslodavca ili protek roka na koji je sklopljen i slično, postoje situacije kada se ugovor završava otkazom. Otkaz može biti redoviti ili izvanredni, a u radu je obrađen redoviti otkaz ugovora o radu.

Redoviti otkaz mogu zatražiti i radnik i poslodavac. Kada radnik zahtjeva otkazivanje ugovora nije potrebno navođenje razloga za otkazivanje. Radnik uvijek ima pravo na otkaz iz sebi poznatih razloga i ne mora se nikome opravdavati za razloge. Kod poslodavca je nešto drugačija situacija. Naime, poslodavac kada otkazuje ugovor o radu mora obrazložiti svoje razloge za otkazivanje. Redovito se može otkazati ugovor zbog četiri razloga, a to su osobno uvjetovani otkaz, poslovno uvjetovani otkaz, otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika i otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

Osobno uvjetovani otkaz se odnosi na okolnosti koje su nastale kod radnika zbog kojih radnik više nije u mogućnosti obavljati svoje radne zadatke. Takvi razlozi mogu biti ili neke ozljede, bolesti ili nešto slično. Kod ovakve situacije uvijek postoji mogućnost da poslodavac prebaci radnika na neko drugo radno mjesto koje će moći obavljati ukoliko takvo radno mjesto postoji u poslovanju te je slobodno. Ukoliko ne postoji poslodavac je primoran na otkazivanje sklopljenog ugovora.

Do poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu dolazi zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga na tržištu rada. Poslodavci često nastoje uštediti novčana sredstva kako bi ostvarivali veću dobit, a to označava i manji broj radnika. Slijedeći razlog je uvođenje

nove tehnologije uz pomoć koje će se obrađivati određeni dio posla te zbog toga nije potrebno imati toliko zaposlenika.

Otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika je situacija u kojoj radnik svojim ponašanjem i postupcima doprinosi otkazivanju ugovora o radu. Razlozi su kašnjenje na posao, produljena pauza, neizvršavanje zadataka, neljubaznost i slično. U ovakvim situacijama poslodavac ostavlja i prostor za obranu radnika, ali takvi postupci u većini slučajeva završavaju otkazivanjem ugovora.

Nezadovoljavanje na probnom radu je situacija u kojoj se pokaže kako se radnik nije snašao na radnom mjestu te je očigledno da se neće moći uklopiti u poslovanje.

U zadnjem dijelu rada obrađen je postupak otkazivanja ugovora o rada. Kako bi do otkaza došlo potrebno je provesti postupak otkazivanja. Obavijestiti radnika o namjeri otkazivanja, određivanje otkaznog roka, određivanje prava koja su radniku pripala na temelju odrađenog vremena u poslovanju i slično.

Radnika se ne smije stavljati u nepovoljniji položaj zato što je na otkaznom roku. Radnik koji odrađuje otkazni rok ima jednaka prava kao i svaki drugi radnik koji radi u redovnom radu.

LITERATURA

1. Babić, V. (1996) *Zakon o radu i socijalna država; Revija socijalne politike god. 11, br. 3-4*, Zagreb.
2. Bejaković, P. (2014) *Zakon o radu s komentarima i tumačenjima*, Zagreb: Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo.
3. Božina, A. (2015) *Radni odnosi, primjena zakona o radu*, VII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb: RRIF.
4. Brajić, V. (1987) *Radno pravo*, Beograd: Suvremena administracija.
5. Buzolić Mrklič, A. (2021) Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu; *Zbornik radova Veleučilišta u Šibeniku, Vol. 15 No. 1-2*.
6. Grgurev I. (2007) *Ugovor o radu*, Zagreb: Pravni fakultet, Organizator.
7. Majstorović, D. (2011.) *Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu*, *Pravo u gospodarstvu*, god. 50., br. 3/2011., 135-150.
8. Milković, D.; Trbojević, G. (2019) *Radni odnosi*, Zagreb: Effectus – studij financije i pravo, visoko učilište.
9. Najmanje trajanje otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu. URL: <https://www.teb.hr/novosti/2020/najmanje-trajanje-otkaznog-roka-u-slucaju-otkaza-ugovora-o-radu/> (pristup 20.04.2024)
10. Novčana naknada za nezaposlene. URL: <https://www.hzz.hr/korisnicki-centar/novcana-naknada-za-nezaposlene/> (pristup 25.04.2024)
11. Obveze poslodavca po prestanku radnog odnosa. URL: <https://www.teb.hr/novosti/2022/obveze-poslodavca-po-prestanku-radnog-odnosa/> (pristup 21.04.2024)
12. Potočnjak, Ž. (2007) *Prestanak ugovora o radu*, u: Crnić, I. et al. *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*, Zagreb: Pravni fakultet i Organizator.
13. Redoviti otkaz. URL: <https://gov.hr/hr/redoviti-otkaz/840> (pristup 20.04.2024)
14. Sudska odluka od 01.12.2011. (opravdanost otkaza ugovora o radu) Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr 1736/2010-2
15. Temeljni kolektivni ugovor za zaposlenike u javnim službama. (NN 29/24)
16. Ustav Republike Hrvatske, NN 85/10-pročišćeni tekst 05/14.
17. Zakon o općem upravnom postupku, (NN 47/09, 110/21)
18. Zakon o radu. (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23)

19. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama. (NN 152/22)
20. Zakon o suzbijanju diskriminacije. (NN 85/08, 112/12)
21. Zakon o zaštiti na radu. (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18)

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja, Natalija Zubović, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog/diplomskog rada pod naslovom: Redoviti otkaz kao način prekida ugovora o radu te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 16. svibnja 2024.

Potpis studenta

