Prestanak radnog odnosa u Republici Hrvatskoj

Lopac, Ana

Undergraduate thesis / Završni rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic Nikola Tesla in Gospić / Veleučilište Nikola Tesla u Gospiću**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:107:467424

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Repository / Repozitorij:

Polytechnic Nikola Tesla in Gospić - Undergraduate thesis repository

zir.nsk.hr

Image not found or type unknown

VELEUČILIŠTE „NIKOLA TESLA“ U GOSPIĆU

Ana Lopac

PRESTANAK RADNOG ODNOSA U REPUBLICI HRVATSKOJ

TERMINATION OF EMPLOYMENT IN REPUBLIC OF CROATIA

Završni rad

Gospić, 2018.

VELEUČILIŠTE „NIKOLA TESLA“ U GOSPIĆU

Stručni upravni studij

PRESTANAK RADNOG ODNOSA U REPUBLICI HRVATSKOJ

TERMINATION OF EMPLOYMENT IN REPUBLIC OF CROATIA

Završni rad

MENTOR

Doc.dr.sc. Zlatko Česić, prof. v. š.

STUDENT

Ana Lopac

MBS: 2963000229/10

Gospić, rujan 2018.

Veleučilište „Nikola Tesla“ u Gospiću

Upravni odjel

Gospić, 30. lipnja 2018.

ZADATAK

za završni rad

Pristupniku Ana Lopac MBS: 2963000229/10

Studentu stručnog studija Upravni izdaje se tema završnog rada pod nazivom

Prestanak radnog odnosa u RH

Sadržaj zadatka :

Uvod; Osnivanje; Institut radnog odnosa, Ugovor o radu, Načini prestanka ugovora o radu, Otkaz ugovora o radu; Zaključak.

Završni rad izraditi sukladno odredbama Pravilnika o završnom radu Veleučilišta „Nikola Tesla“ u Gospiću.

Mentor: doc. dr. sc. Zlatko Ćesić, prof. v. š. (ime i prezime) zadano: 30. lipnja 2018. (nadnevak) , _____ potpis

Pročelnik odjela: Tomislav Lopac, v. pred. (ime i prezime) predati do: 30.9.2018. (nadnevak) , _____ potpis

Student: Ana Lopac (ime i prezime) primio zadatak: 30.06.2018 (nadnevak) , Lopac potpis

Dostavlja se:

- mentoru
- pristupniku

I Z J A V A

Izjavljujem da sam završni rad pod naslovom Prestanak radnog odnosa u Republici Hrvatskoj izradila samostalno pod nadzorom i uz stručnu pomoć mentora doc. dr. sc. Zlatko Česić prof. v.š..

Ime i prezime

(potpis studenta)

Sažetak

Radni odnos u Republici Hrvatskoj reguliran je Zakonom o radu (dalje: ZOR). Radni odnos se uspostavlja dobrovoljno, to je o ugovornu odnos, subjekti radnog odnosa su radnik i poslodavac, sadržaj tog odnosa ispunjava njihova prava, obveze i odgovornosti, a prava, obveze i odgovornosti utvrđene su zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim općim aktom. Ugovor o radu temeljni je dokument kojim se zasniva radni odnos, a sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ZOR-u nije drukčije određeno. 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. Ugovor o radu može prestati na nekoliko načina predviđenih Zakonom o radu. Jedan od najčešćih načina prestanka ugovora o radu je otkaz ugovora o radu koji može biti redoviti i izvanredni. Ako se radi o redovitom otkazu od strane poslodavca potrebno je postojanje opravdanih razloga, koje je poslodavac dužan navesti u Odluci o otkazu, dok radnik koji redovito otkazuje ugovor o radu nije dužan navoditi razloge. Jedna od osobitosti redovitog otkaza je poštivanje zakonskog ili ugovorenog otkaznog roka - radni odnos prestaje istekom otkaznog roka. Ugovor o radu izvanredno se otkazuje kada zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice nije moguće nastaviti radni odnos. U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu radnik nema pravo niti 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.

Ključne riječi: radni odnos, Ugovor o radu, poslodavac, radnik, prestanak radnog odnosa, otkaz.

Abstract

Work in the Republic of Croatia is regulated by the Labor Law. Work is established voluntarily, it is a contractual relationship, the subjects of employment are a worker and an employer, the content of that relationship fulfills their rights, obligations and responsibilities, and the rights, obligations and responsibilities are established by law, collective agreement, employment contract or other general act. The employment contract is a basic document that establishes a working relationship and is concluded for an indefinite period of time, unless otherwise specified in the Labor Law. A work contract may be concluded for a limited period of time for a work relationship whose termination is predetermined by a period of time, by performing a particular job, or by performing a particular event. The employment contract can be terminated in several ways provided by the Labor Law. One of the most common ways of termination of a labor contract is the termination of a labor contract that can be regular and extraordinary. If there is a regular dismissal from the employer, there is a need for legitimate reasons that the employer has to give notice of dismissal, while a worker who terminates the employment contract in a regular waybis not required to state the reasons. One of the peculiarities of a regular cancellation is compliance with the legal or contractual term of dismissal - the employment relationship ceases upon expiry of the cancellation period. The employment contract shall be canceled in exceptional cases when due to a particularly serious breach of his / hers employment obligations or some other particularly important fact, the employment relationship can not be resumed. In the event of an extraordinary termination of the employment contract, the employee is not entitled to severance or cancellation notice. An exceptional job termination can be given by the employer, but also by the worker. The obligation to prove that there is a particularly serious breach of contract as a basis for the exceptional termination of a labor contract is on the one that extradites the employment contract.

Keywords: employment relationship, employment contract, employer, worker, termination of employment, dismissal.

SADRŽAJ

1. UVOD 1
2. INSTITUT RADNOG ODNOSA I UGOVOR O RADU 2
3. POJAM RADNOGA ODNOSA 5
3.1. BITNE SASTAVNICE ZASNIVANJA RADNOGA ODNOSA 8
3.2. UVJETI ZA ZASNIVANJE RADNOGA ODNOSA 10
3.3. VRSTE RADNOGA ODNOSA 11
4. UGOVOR O RADU KAO INSTRUMENT ZASNIVANJA RADNOGA ODNOSA 13
5. PRESTANAK UGOVORA O RADU 20
5.1. SMRT RADNIKA 20
5.2. SMRT ILI PRESTANAK POSLODAVCA 21
5.3. ISTEK VREMENA 22
5.4. PRESTANAK UGOVORA ODLASKOM RADNIKA U MIROVINU 23
5.5. SPORAZUMNI PRESTANAK UGOVORA O RADU 23
5.6. SUDSKI RASKID UGOVORA O RADU 25
5.7. OTKAZ 27
5.7.1. REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU 28
5.7.2. IZVANREDNI OTKAZ 37
6. ZAKLJUČAK 47
LITERATURA 49

1. UVOD

Radno pravo posebna je grana prava koja se bavi izučavanjem radnog odnosa, kao posebne skupine društvenih odnosa. Radni odnos je prema pozitivnom pravu, dobrovoljan ugovorni odnos radnika i poslodavca, s pravima, obvezama i odgovornostima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim općim aktom. Dakle, radni odnos se uspostavlja dobrovoljno, riječ je o ugovornom odnosu, subjekti radnog odnosa su radnik i poslodavac, sadržaj tog odnosa ispunjavaju njihova prava, obveze i odgovornosti, a ta ista prava, obveze i odgovornosti utvrđene su zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim općim aktom. Prema Zakonu o radu[1] radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, a iznimno se može sklopiti i na određeno vrijeme, u slučajevima zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Ugovor o radu predstavlja pravnu osnovu postojanja radnog odnosa, no mnoga se prava i obveze iz tog odnosa uređuju i zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom radničkoga vijeća s poslodavcem te pravilnikom o radu. Ugovor o radu načelno mora biti sklopljen u pisanom obliku, ali propust u pogledu pisane forme ne utječe na postojanje i valjanost ugovora. Ugovor o radu može prestati isključivo na jedan od načina predviđenih Zakonom o radu - smrću radnika, istekom trajanja ugovora o radu ukoliko je sklopljen na određeno vrijeme, kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad, otkazom te odlukom nadležnog suda. Otkaz ugovora o radu jednostrano je očitovanje volje stranaka tog ugovora kojim ta stranka izražava svoju namjeru da ugovor o radu okonča, a koje očitovanje nakon što je dostavljeno drugoj stranki, dovodi do prestanka ugovora o radu. Može biti redoviti ili izvanredni. Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu koje nije uređeno propisima o radnim odnosima primjenjuju se opći propisi obveznoga prava.

[1] *Zakon o radu (dalje: ZOR 2017.), NN 93/14, 127/17 - na snazi od 28.12.2017.*

2. INSTITUT RADNOG ODNOSA I UGOVOR O RADU

Uspostavom slobodne i neovisne Republike Hrvatske uspostavljeni su i novi društveno-ekonomski odnosi koji se temelje na privatnom vlasništvu i tržišnom gospodarstvu. Prema Ustavu poduzetništvo i tržišna sloboda temelj su gospodarskog ustroja Republike Hrvatske. Svatko ima pravo na rad i slobodu rada, svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakom je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost,[2] dakle govori se o slobodi rada, što znači da se svatko može zaposliti gdje hoće i kada hoće, posao može pokrenuti sam ili raditi kod poslodavca pronalaskom posla na tržištu rada.

Radni odnos kao institut nastao je još u staro doba ali u nediferenciranom obliku, još u robovlasničkom društvu putem kupovanja robova, pri čemu je kupac uvažavao fizičku snagu roba kao bitnu okolnost za njegovu kupnju. Prema rimskom pravu rob se pravno smatrao stvari, te ga je sukladno tome, vlasnik mogao prodati, iznajmiti, otuđiti i sl., odnosno s njime je mogao postupati kao i s bilo kojom drugom stvari. Ovakvo stanje korespondiralo je s ideologijom i kulturom robovlasničkog poretka prema kojem se društvo dijelilo na slobodne i neslobodne ljude, a rad se prema tadašnjoj vladajućoj filozofiji Platona, Aristotela i Cicerona dijelio na tjelesni - fizički, manualni rad i umni.[3]

Budući da se tjelesni rad nije cijenio, već omalovažavao, smatralo se da je takav rad primjeren samo robu, a ne i slobodnom čovjeku kojem je primjeren umni rad. Iz takvog odnosa prema radu, rob koji se prodavao nije imao nikakva prava jer je samo vlasnik posredovao u njegovoj prodaji. Dakle, tu nije bilo riječi o zasnivanju radnog odnosa između ugovornih strana, kao danas, nego o zasnivanju najamno-vlasničkog odnosa. U srednjem vijeku pojavili su se neki elementi radnog odnosa imovinsko-pravnog karaktera, ali još uvijek se nije govorilo o radnom odnosu, budući da su odnosi između stranaka bili statusnog karaktera, a ne obligacijski, odnosno nisu bili pravno ili moralno obvezujući. Odnosi između majstora, kalfa i šegrta su cehovski što je po svom karakteru statusni odnos koji se zasnivao na statutu, a ne na ugovoru.[4]

---

[2]Ustav Republike Hrvatske (dalje: Ustav), NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 5/14, čl. 55.
[3]Herman, V., Ćupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011., str. 86.
[4]Ibidem.

Zasnivanje radnog odnosa, kakvog danas poznajemo, javlja se tek u doba kapitalizma pojavom ekonomističkih i materijalističkih filozofija o radu. Ove filozofije karakterizira shvaćanje po kojima se rad dijeli na koristan i nekoristan, odnosno proizvodni i neproizvodni i prema kojima rad postaje čimbenikom proizvodnje čija se vrijednost procjenjivala na tržištu ponude i potražnje jednako kao i roba. U tim uvjetima, pod utjecajem liberalnih ideja, dolazi postupno do uspostavljanja većeg stupnja jednakosti radnika, s jedne strane, i uvođenjem ugovornih odnosa na području zasnivanja radnog odnosa, s druge strane.[5]

Radno pravo je grana prava koja obuhvaća sveukupnost pravnih pravila koja uređuju radnopravne odnose, institute i pravne odnose koji nastaju ili se pravno priznaju i uređuju u *neposrednoj vezi sa zasnivanjem, ostvarivanjem i prestankom radnopravnih odnosa, kao i* mjere posebne pravne i socijalne zaštite *koju* društvena zajednica jamči *osobama u radnom odnosu a u vezi s tim i njihovim obiteljima.*[6]

Navedena definicija je i danas aktualna i primjenjiva na današnje radnopravne odnose, dok je sljedeća definicija korespondirala s ondašnjim ideološkim i društveno-ekonomskim određenjem:

Radno pravo je sistem pravnih pravila, heteronomnih i autonomnih, kojima se uređuju i zaštićuju radni odnosi u udruženom radu, prava, obveze i odgovornosti osoba u radnopravnom odnosu, osnovna načela i mjere o organizaciji rada, pra*vo samoupravljanja u* uređenju unutrašnjih odnosa rada i raspodjele plodova udruženog rada, kao i posebne mjere zaštite koje društveno-političke zajednice i organizacije udruženog rada zajamčuju osobama u *radnom odnosu, a na temelju rada i u vezi s radom i samoupravljanjem na sredstvima rada* koja su u društvenom vlasništvu, a predana su na korištenje i upravljanje organizaciji udruženog rada.[7]

Preustroj pravnog i političkog sustava u velikoj je mjeri uvjetovao značajnije promjene u ideološkoj, zakonodavnoj i realnoj sferi društvenih odnosa. Novi društveni i pravni poredak u Republici Hrvatskoj u velikoj je mjeri otklonio postojeće nelogičnosti, te postavio temelje za

[5]Ibidem.
[6]Ibidem., str. 88.
[7]Ibidem.

razvoj novih društvenih odnosa i procesa. Do toga je došlo i u sferi radnog zakonodavstva i pravne znanosti i radnog prava kao dijela pravne znanosti. U sustav radnog prava vraćeni su instituti i pojmovi koji su primjereni postojećem modelu vlasničkih odnosa. Taj prelazak je značio samo prvi korak u prelasku na radni odnos kao pravni odnos i to ne državnopravni, već obvezni odnos. Proces je trajao jako kratko i zbog ratnih događaja nije se etablirao. Do potpunijeg prerastanja državnopravnog odnosa u ugovorni radni odnos u smislu modela pravnih država u Europi i na prvotnoj razini zakonodavstva dolazi tek sa izglasavanjem Zakona o radu koji je se primjenjuje od 01.01.1996..[8] Naime, ovim zakonom institucionalizirano je da se radni odnos zasniva ugovorom o radu.[9]

[8] *Zakona o radu (dalje: ZOR 96.), NN br. 38/95, 54/95 i 65/95, primjenjuje se od 01.01.1996.*
[9] ZOR 96., čl. 8.

3. POJAM RADNOGA ODNOSA

U pravnoj teoriji postoji niz definicija pojma radnog odnosa, a koje su se mijenjale sukladno odnosima rada koji su označavani radnim odnosima. Osim toga i poimanje radnog odnosa neposredno je ovisilo i od vladajuće društvene i znanstvene spoznaje koja je bila dominantna u konkretnom povijesnom razdoblju.

Radni odnos je pravni odnos između najmanje dva pravna subjekta, čiji sadržaj čine prava i *obveze, odnosno odgovornosti njegovih sudionika.*[10]

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.[11]

Prema pozitivnom pravu radni odnos je dobrovoljan pravni odnos radnika i poslodavca, s pravima, obvezama i odgovornostima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, *ugovorom o radu ili drugim aktom.*[12]

Iz posljednje definicije, razvidno je da se radni odnos dobrovoljno uspostavlja, da je riječ o pravnom odnosu, da su subjekti radnog odnosa radnik i poslodavac, da sadržaj tog odnosa ispunjavaju njihova prava, obveze i odgovornosti, te da su prava, obveze i odgovornosti utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim aktom. Isto tako iz navedene definicije može se uočiti da se radni odnos prvenstveno uređuje zakonom. U tom kontekstu pojavljuje se Zakon o radu kao zakon opće važnosti, što znači da se radni odnosi u osnovi uređuju tim zakonom i odredbe tog zakona odnose se na sve subjekte radnog prava, osim

[10]Gutić, D., Rudelj, S., Menadžment ljudskih resursa, Grafika d.o.o., Osijek, 2012., str. 5473.
[11]Božina, A. i dr., Radni odnosi, primjena zakona o radu, VII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje, RRIF, Zagreb, 2015., str. 377.
[12]Op.cit., Herman, V., Ćupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011., str. 89.

ako nije drugačije određeno nekim drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen Ustavom te objavljen.[13]

Drukčije uređivanje radnih odnosa dopušteno je samo ako postoji poseban zakon, kao na primjer Zakon o državnim službenicima i namještenicima i o plaćama nositelja pravosudnih dužnosti, Zakon o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske, *Zakon o unutarnjim poslovima*, Zakon o osnovnom školstvu i dr. U navedenim slučajevima ako takvi zakoni imaju posebne odredbe o pitanjima iz radnih odnosa, te odredbe imat će prednost pred odredbama Zakona o radu.[14]

Moguće je dakle, egzistiranje odredbi u više izvora radnog prava, a koje isto pitanje različito uređuju. Ova pojava posebno je izražena u radnom pravu zbog brojnosti propisa kojima se uređuju pitanja koja su izravno ili neizravno vezana uz pitanja iz radnog prava a što nije tako čest slučaj u ostalim granama prava. U takvoj situaciji treba odrediti koji od izvora prava, odnosno odredba kojeg akta će se primijeniti na radnika u konkretnom slučaju. Ukoliko to nije jasno određeno primijenit će se načelo *in favorem laboratores*, odnosno načelo primjene za radnika najpovoljnijeg prava.[15]

Na to nas upućuje odredba Zakona o radu koja glasi:

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, *sporazumom* sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili *zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije* drukčije određeno.[16]

To znači da će u takvim slučajevima prednost u primjeni imati onaj akt koji pojedino pitanje za radnika uređuje na najpovoljniji način, neovisno o hijerarhiji pravnih akata, s tim da se i od ovog načela može odstupiti samo ako je to izričito predviđeno zakonom.

---

[13]Ibidem.
[14]Ibidem.
[15]Ibidem., str. 90.
[16]Op.cit., Zakon o radu (dalje: ZOR 2017.), NN 93/14, 127/17 - na snazi od 28.12.2017., čl. 9. st. 3.

Bitne sastavnice *radnog odnosa* su:[17]

- dragovoljnost,
- obveza osobnog obavljanja rada - osobnost,
- subordinacija - podređenost,
- oneroznost - naplatnost, te
- trajnost – kontinuitet poslova.

Ovi su elementi obilježje radnoga odnosa u njegovom totalitetu, dakle od postupka zasnivanja radnog odnosa pa do prestanka radnog odnosa:[18]

- Dragovoljnost se izražava kao suglasnost, volja radnika i poslodavca za nastanak i trajanje radnog odnosa. Radni odnos predstavlja obostrani pristanak subjekata radnog odnosa i bez takvog pristanka/sporazuma radni odnos nije moguć. Sadržaj tog sporazuma čini slobodno izražena volja bez obzira je li riječ o ugovornom radnom odnosu ili statusnom radnom odnosu,
- Obveza osobnog obavljanja rada se izražava kao pravna obveza radnika da osobno obavlja preuzeti posao. Prema tome, radnik preuzeti posao ne može prepustiti drugome, jer je radni odnos strogo osobna i glavna obveza radnika,
- Subordinacija - podređenost, izražava se kao radnikova podčinjenost uputama, instrukcijama i nalozima 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,
- Oneroznost - naplatnost izražava se u pravu radnika na plaću za obavljeni rad. Isplata plaće radniku za obavljeni rad jedna je od temeljnih obveza poslodavca,
- Trajnost, odnosno kontinuitet se izražava kao stavljanje radnikovih potencijala, fizičkih i umnih, za obavljanje preuzetih poslova. 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.

---

[17]Op.cit., Herman, V., Ćupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011., str. 90.
[18]Ibidem., str. 90.-91.

Za razliku od ovih obilježja razlikujemo i sastavnice radnog odnosa koje su svojstvene samo postupku zasnivanja radnog odnosa kao što su *postojanje potrebe za zasnivanje radnog odnosa i uvjeti za zasnivanje radnog odnosa.*

3.1. BITNE SASTAVNICE ZASNIVANJA RADNOGA ODNOSA

Postojanje potrebe za radom radnika

Potreba za radom radnika mora se prvenstveno utvrditi kao potreba proizišla iz stanja na tržištu, zatim iz potreba tehnološkog procesa i tek onda kao utvrđena potreba u pravnom aktu, odnosno pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, odnosno drugom odgovarajućem aktu. Ovakav stav odgovara, prije svega, ekonomističkom i materijalističkom poimanja rada po kojem je rad izjednačen s robom i nalazi se na tržištu ponude i potražnje. Drugim riječima to znači da je riječ o logici kapital-odnosa, po kojoj je profit cilj poslovanja.[19] Ovoga moraju biti svjesni i radnici i sindikati, a svoje uporište nalazi u opredjeljenju društva za tržišnim gospodarstvom, u kojem dominira stav o slobodnom kretanju ljudi, robe i kapitala, a što je uostalom i propisano Ustavom Republike Hrvatske:[20]

Poduzetnička i tržišna sloboda temelj su gospodarskog ustroja Republike Hrvatske. Država *osigurava svim poduzetn*icima jednak pravni položaj na tržištu. Zabranjena je zloup*oraba* monopolskog položaja određenog zakonom. Država potiče gospodarski napre*dak i socijalno* blagostanje građana i brine se za gospodarski razvitak svih svojih krajeva. Prava stečena *ulaganjem kapitala ne mogu se umanjiti zakonom niti drugim pravnim aktom. Inozemnom* ulagaču jamči se slobodno iznošenje dobiti i uloženog kapitala.

Dakle, sasvim je razvidno da i u području radnih odnosa, sukladno ovoj ustavnoj odredbi vlada poduzetnička i tržišna sloboda. Na državi je da svojim intervencijama i pravilima zaštitnog karaktera ove odnose učini što humanijim i pravednijim, te da prvenstveno zaštiti slabiju stranu na tržištu rada, a to su radnici. Što se tiče akta kojim se uređuju pitanja zasnivanja radnog odnosa

[19]str. 92.
[20]Op.cit., Ustav, čl. 49.

tu se, prije svega, misli na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i na pravilnik o radu. U našem zakonodavstvu u Zakonu o radu određeno je da samo poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika moraju donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod toga poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.[21]

Prema sadašnjem zakonodavstvu obveza raspisivanja natječaja postoji u državnim i javnim službama, dok u tzv. privatnom sektoru to nije obveza. Diskrecijsko je pravo poslodavca na koji će način i koga primiti na radno mjesto.

Natječaj predstavlja redovit put prijema u službu i obvezno se objavljuje u „Narodnim novinama" a po pravilu objavljuje se i bar u jednom od dnevnih ili tjednih tiskovina. Dakle, potreba za zasnivanjem radnog odnosa u javnom sektoru mora biti javna i transparentna, kako bi svim zainteresiranim kandidatima koji ispunjavaju tražene uvjete bilo omogućeno prijavljivanje i ravnopravno konkuriranje za traženo radno mjesto. Također je od izuzetne važnosti, a u cilju transparentnosti i praktične realizacije ustavne odredbe o pravu na rad, da se kod odlučivanja o izboru prijavljenih kandidata odlučuje temeljem mišljenja stručnog povjerenstva koje treba biti formirano od kompetentnih, neovisnih i objektivnih članova, kako bi se donijela što kvalitetnija i pravednija odluka. U suprotnom odluke koje se ne drže navedenih kriterija, stvaraju objektivno tlo za razvoj korupcije, nepotizma, kronizma, karijerizma i sličnih negativnih pojava od čega u konačnici ima štete šira društvena zajednica. Uvjeti i kriteriji u natječaju/oglasu za zasnivanje radnog odnosa moraju biti objektivno navedeni, odnosno treba navoditi one uvjete koji su zakonom ili drugim općim aktom propisani i one uvjete koji se realno mogu iskazati, a zabranjeno je u natječaje navoditi uvjete koji sadrže bilo kakva diskriminatorska obilježja.[22]

[21]Op.cit. ZOR 2017., čl. 26.
[22]Op.cit., Herman, V., Ćupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011., str. 93.

3.2. UVJETI ZA ZASNIVANJE RADNOGA ODNOSA

Razlikujemo opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa. Pod općim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa podrazumijevamo navršene godine života. Prema našem zakonodavstvu osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.[23]

Zakonodavac više ne propisuje obvezu dokazivanja opće zdravstvene sposobnosti, osim u nekim zakonima, ali poslodavac ima pravo uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova. Također, ZOR navodi i da troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac ukoliko ga je on uputio na pregled.[24] Osim toga, obveza je radnika prilikom sklapanja ugovora o radu obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.[25]

Bitno je da opće uvjete mora ispunjavati svaka osoba koja se želi zaposliti. Dokazivanje opće zdravstvene sposobnosti više nije obveza, ali ju u praksi poslodavci najčešće traže od kandidata za radno mjesto, naravno ovisno o samoj specifičnosti radnog mjesta. Pretpostavljamo da je namjera zakonodavca u izostavljanju odredbe o obvezi opće zdravstvene sposobnosti bila u ostvarivanju prava na rad invalida, čime se uklanja diskriminatorski odnos prema ovoj populaciji.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, utvrđuju se zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova. ZOR propisuje, ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.[26]

---

[23]Op.cit. ZOR 2017., čl. 19.
[24]Ibidem., čl. 24. st. 2. i 3.
[25]st. 1.
[26]čl. 23. st. 1.

Zakonom se vrlo rijetko navode posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, već se to prepušta drugim općim aktima. Kao posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa mogu se navesti: stručna sprema, radne sposobnosti, radno iskustvo, znanje stranih jezika, posebne godine života, naročita zdravstvena sposobnost, spol, objavljeni znanstveni ili stručni radovi, visoka prosječna ocjena tijekom školovanja, određene osobne osobine, drugi uvjeti.

3.3. VRSTE RADNOGA ODNOSA

Radni se odnos u pravilu zasniva na neodređeno vrijeme,[27] 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 poslova s povećanim rizikom, radni odnos s nepunim radnim vremenom, radni odnos sa skraćenim radnim vremenom, radni odnos.

Dakle, radni odnos na neodređeno vrijeme je osnovni oblik zasnivanja radnog odnosa, a osnovno mu je obilježje što njegovo trajanje nije vremenski ograničeno. ZOR je definirao i da ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke do trenutka dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ZOR-u.[28]

Radni odnos na određeno vrijeme za razliku od osnovnog oblika zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijem, ima ograničeni rok trajanja. ZOR-u propisuje da se ugovor o radu može iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.[29] Zakonodavac istim člankom ograničava kako ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.[30]

---

[27]čl. 11. st. 1.
[28]st. 2.
[29]čl. 12. st. 1.
[30]st. 3.

U radnopravnoj teoriji i praksi uobičajeno je da se u te poslove tradicionalno ubrajaju sezonski poslovi, poslovi na izradi određenog projekta i poslovi uslijed privremenog povećanja obujma posla. Ali poslovi na određeno vrijeme mogu biti i svi drugi poslovi koji, po svojoj prirodi traju određeno vrijeme, npr. potreba zamjene privremeno nenazočnog radnika, potreba ostvarenja određenog poslovnog pothvata i dr. Iz navedenog, razvidno je da bi ugovor o radu trebao biti iznimka, a ne pravilo. Međutim, statistički pokazatelji pokazuju da je ovaj oblik radnog odnosa dominantan u praksi.[31]

Dakle, iako je poželjno je da se ugovor o radu na određeno vrijeme zasniva samo iznimno, prvenstveno zbog ekonomske i socijalne sigurnosti radnika, potrebno je naglasiti da je njegov okvir i sadržaj propisan zakonom, dakle, nije zabranjen, a što se tiče „opravdanog razloga" za njegovo zasnivanje trebalo bi se držati načela pravne države po kojem ono što zakonom nije zabranjeno ne bi trebalo biti ni kažnjivo. U suprotnom, kada bi se išlo na zabranu sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, u tržišnoj privredi to bi nužno generiralo sivu ekonomiju i rad na crno, a što bi onda u konačnici ugrožavalo stabilnost cijelog društveno-ekonomskog sustava. Na smanjivanje sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, a u korist ugovora o radu na neodređeno vrijeme potrebito je ostvariti društvene pretpostavke koje se, prije svega, ogledaju u gospodarskom rastu i stvaranju ozračja o društvenoj potrebi veće ekonomske i socijalne sigurnosti radnika.[32]

[31]Op.cit., Herman, V., Ćupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011., str. 95.
[32]Ibidem.

4. UGOVOR O RADU KAO INSTRUMENT ZASNIVANJA RADNOGA ODNOSA

Ugovor o radu javlja se još u rimskom pravu, odnosno riječ je o pravnom poslu nazvanom *locatio conductio operarum.* Takav je ugovor nastao kada se jedna strana – *locator*, sporazumjela s drugom stranom – *conductor*, da će joj staviti na raspolaganje svoju radnu snagu, uz plaćanje određene naknade.[33]

Ugovor o radu je dvostrani pravni posao koji kao izraz izjavljene volje između poslodavca i radnika uređuje prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa.[34] ZOR-u izričito je propisano 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.[35] 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.[36]

Obveza radnika je dakle, osobno obavljati preuzeti posao za poslodavca, a njegovo pravo je zahtijevati od poslodavca isplatu plaće, dok je obveza poslodavca isplatiti radniku plaću, a njegovo pravo zahtijevati od radnika da obavi preuzeti posao. Nakon stupanja na snagu Ustava Republike Hrvatske i na njemu utemeljenih načela stvorena je pretpostavka za poimanje radnog odnosa kao građanskopravnog odnosa, a ne kao statusnog radnog odnosa. U građanskopravnom pristupu osnova svih prava i obveza postaje ugovor o radu koji ima podršku u kolektivnim ugovorima, ali i u zakonskim odredbama. U pravnoj se doktrini ugovor o radu naziva i

[33]Op.cit., Božina, A. i dr., Radni odnosi: primjena zakona o radu, VII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje, RRIF, Zagreb, 2015., str. 378.
[34]Ibidem.
[35]Op.cit. ZOR 2017., čl. 10. st. 2.
[36]Op.cit., Božina, A. i dr., Radni odnosi: primjena zakona o radu, VII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje, RRIF, Zagreb, 2015., str. 379.

pojedinačnim - individualnim ugovorom o radu kako bi ga se razlikovalo od kolektivnog ugovora o radu.[37] Individualnim ugovorom o radu zasniva se radni odnos između radnika pojedinca i poslodavca.

Potrebno je naglasiti da između ugovora o radu i radnog odnosa postoji razlika koja se ogleda u sljedećem - radni odnos iako zasnovan ugovorom o radu obuhvaća širi krug prava i obveza nego što je to navedeno u odredbama ugovora o radu.[38] Sadržaj radnog odnosa osim ugovora o radu može biti uređen pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom i slično. Zakon o radu nije jedini zakon kojim se regulira ugovor o radu. Treba naglasiti da se na ugovor o radu često primjenjuju i odredbe *Zakona o obveznim odnosima.*[39]

Obilježja Ugovora o radu:[40]

- osobni je odnos radnika i poslodavca,
- počiva na načelu dragovoljnosti,
- poslodavac donosi odluku o izboru radnika koji prihvaća ili ne prihvaća definirana ugovorna pravila,
- pravila koja su definirana samo su djelomično i u ograničenom obujmu volja poslodavca, jer ih još definira zakon i kolektivni ugovor. *De facto* poslodavac samo definira nekoliko sastavnica kao što su naziv radnog mjesta, tehnologiju obavljanja poslova koje čine radno mjesto i neke elemente zaštite pri radu, a najvažniji dio: plaća radnika, također samo ako nije određena na drugi način,
- ugovor o radu u relativnom smislu stvara trajniji odnos između radnika i poslodavca. On se za razliku od ugovora o djelu zaključuje za duže razdoblje i nije mu cilj trenutno ostvarenje. Ova osobina utječe na sadržaj ugovornih obveza, a poslodavac dobiva na kontinuitetu obavljanja određenih poslova, dok radnik dobiva osjećaj sigurnosti svog položaja,

[37]Crnić, I. i dr., Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Organizator, Zagreb, 2007., str. 1.
[38]Ibidem., str. 2.
[39]*Zakon o obveznim odnosima (dalje: ZOO), NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18 - na snazi od 05.04.2018.*
[40]Op.cit., Herman, V., Ćupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011., str. 97.

- ugovor o radu je sinelagmatičan, odnosno dvostrani ugovor, jer iz njega slijede obveze za obje strane i to kako za radnika, tako i za poslodavca. Sinelagmatičnost znači i to da su i radnik i poslodavac istovremeno i povjerioci i dužnici, te između njih postoji međuovisnost obveza i to prema načelu – ono što je pravo radnika to je obveza poslodavca i obrnuto, prava poslodavca su obveze radnika, - ugovor o radu je ugovor kojim se zasniva radni odnos, dakle on je *condicio sine qua non* zasnivanja radnog odnosa između poslodavca na jednoj strani i radnika na drugoj strani.

Iz navedenog se može zaključiti da se pravna priroda ugovora o radu može promatrati s dva aspekta. Prvom, u kojem ugovor o radu predstavlja akt o zasnivanju radnog odnosa, odnosno instrument kojim se zasniva radni odnos, i drugom, kao akt kojim se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa.[41]

Treba napomenuti kako postoje i drugi ugovori sa činidbom rada i na koje se ne odnose pravila radnog prava. To su npr. ugovor o djelu, autorski ugovori, ugovor o nalogu, studentski ugovori, ugovori o trgovinskom zastupanju itd. Riječ je o ugovorima kojima se ne zasniva radni odnos, te se isti razlikuju od ugovora o radu po bitnim elementima radnog odnosa. Radni odnos je nesamostalan rad u kojem radnik radi na sredstvima rada poslodavca, radi po njegovim uputama i nalozima, za njegov rad prema trećim osobama odgovara poslodavac, rad se obavlja prema propisanom radnom vremenu i u prostorijama poslodavca ili na izdvojenom radnom mjestu.[42]

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ZOR-u nije drukčije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen ZOR, a ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.[43]

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. Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o

[41] Ibidem., str. 98.
[42] Ibidem.
[43] Op.cit., ZOR 2017., čl. 11.

sklopljenom ugovoru o radu mora navesti. Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Ograničenja ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme. Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.[44]

Svaki ugovor mora imati ugovorne strane, tj. subjekte između kojih će se sklopiti ugovor. Kao ugovorne strane ugovora o radu pojavljuju se radnik i poslodavac. Radnik je opći pojam koji obuhvaća namještenika, službenika i druge radnike.

Prema Zakonu o državnim službenicima, državni službenici su osobe koje u državnim tijelima kao redovito zanimanje obavljaju poslove iz djelokruga tih tijela utvrđene Ustavom, zakonom ili drugim propisima donesenim temeljem Ustava i zakona. Prema *Zakonu o državnim službenicima,*[45] državni službenici su osobe koje u državnim tijelima obavljaju:[46]

- informatičke poslove,
- opće i administrativne poslove,
- planske poslove,
- materijalno-financijske poslove,
- računovodstvene i druge poslove.

[44]Ibidem., čl. 12.
[45]Zakon o državnim službenicima (dalje: ZODS), pročišćeni tekst zakona, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, *107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, na snazi od 29.06.2017.*
[46]Ibidem., čl. 3. st. 3.

Namještenici su osobe koje u državnim tijelima rade na pomoćno tehničkim poslovima i ostalim poslovima, čije je obavljanje potrebno radi pravodobnog i kvalitetnog obavljanja poslova iz djelokruga državnih tijela.[47]

Iz navedenoga je vidljivo da pojam radnika obuhvaća i druge subjekte za koje postoji odgovarajući drugi naziv, obzirom na posao koji oni obavljaju. I državni službenici i namještenici ulaze pod pojam radnika, ali se oni za razliku od radnika definiraju Zakonom o državnim službenicima, a ne Zakonom o radu. Radnik je dakle, svaka fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Radnik zasniva radni odnos kako bi sebi i svojoj obitelji osigurao sredstva potrebna za život, a predmet radnog odnosa s gledišta radnika je plaća ili drugi oblik naknade za obavljeni rad. Poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava jednog ili više radnika i za koju radnik ili radnici u radnom odnosu obavlja određene poslove.[48]

Iako na prvi pogled ugovor o radu pripada skupini formalnih ugovora jer je ZOR-u propisano da se ugovor o radu sklapa u pisanom obliku,[49] ugovor o radu ipak pripada skupini neformalnih ugovora. Naime, zakonodavac je s ciljem zaštite radnika, propisao da se ugovor o radu smatra sklopljenim, unatoč propustu ugovornih strana da ga sklope u pisanom obliku, što znači da propuštanje sklapanja ugovora u pisanoj formi ne utječe na njegovo postojanje i valjanost.[50]

Poslodavac koji s radnikom ne sklopi ugovor o radu u pisanom obliku, dužan je prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.[51] U slučaju da poslodavac ne učini niti jedno od navedenog počinio je jedan od najtežih prekršaja i kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna.[52] Ne sklopi li poslodavac ugovor o radu s radnikom u pisanom obliku i ne izda li mu pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

---

[47]Ibidem., čl. 3. st. 4.
[48]Op.cit., Herman, V., Ćupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011., str. 30.
[49]Op.cit., ZOR 2017., čl. 14. st. 1.
[50]Milković, D., Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. (1991) v. 37, br. 1, 685-713, 2016., str. 688.
[51]Op.cit., ZOR 2017., čl. 14. st. 3.
[52]Ibidem., čl. 229. st. 3.

Kao i svaki ugovor i ugovor o radu ima određene podatke po kojima se razlikuje od ostalih ugovora. Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o mora sadržavati podatke o:[53]

- strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora, na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Uglavci o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja te trajanju redovitog radnog dana ili tjedna, mogu se urediti tako da se ugovorom, odnosno potvrdom, uputi na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili pravilnike o radu koji uređuju ta pitanja.[54] Kada u ugovoru o radu odredbe o plaći nisu u potpunosti određene, ugovor o radu zbog tih manjkavosti nije ništetan, jer se i u tom slučaju plaća može odrediti na jedan od načina koje predviđa odredba čl. 90. ZOR:[55]

---

[53]čl. 15.
[54]Op.cit., Milković, D., Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. (1991) v. 37, br. 1, 685-713, 2016., str. 690.
[55]Ibidem.

- Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, *kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.*
- Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivn*im ugovorom, poslodavac* koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu.
- Ako plaća nije određena na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ona mogla odrediti, poslodavac je dužan radniku isplatiti primjerenu plaću.
- Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, plaća koju odredi sud prema okolnostima slučaja.

5. PRESTANAK UGOVORA O RADU

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, promjenom 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.

Ugovor o radu prama ZOR-u prestaje:[56]

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

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

[56]Op.cit., ZOR 2017., čl. 112.

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 pravilima obveznog prava gdje 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.[57]

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.[58] 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.

5.2. SMRT ILI PRESTANAK POSLODAVCA

Prema ZOR-u ugovor o radu prestaje ne samo kada umre radnik, nego i kada umre poslodavac. 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, npr. odvjetnici, samostalni umjetnici i sl.[59] 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, odnosno smrću obrtnika, ako se ne nastavi vođenje obrta, ako 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

[57]Op.cit., ZOO, čl. 213.
[58]Čvarak, D. i dr., Detaljni komentar novog zakona o radu, Radno pravo, 2014., str. 396.
[59]Ibidem., str. 397.

dana izdavanja obrtnice, ako je obrtniku izrečena zaštitna mjera ili mjera sigurnosti zabrane 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.

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.[60] 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 se time izbjegavaju mogući nesporazumi.[61] Osim što se radni odnos može zasnovati kalendarski, ugovor o radu moguće je sklopiti i na neki drugi način, npr. do završetka određenog posla.

Stranke ugovor o radu mogu sklopiti na određeno vrijeme pod određenim okolnostima koje moraju biti opravdane. Kod ovog oblika prestanka ugovora o radu radi se o sporazumnom prestanku jer postoji suglasnost obiju stranaka da taj ugovor u određenom trenutku prestaje jer već kod sklapanja takvog ugovora postoji volja ugovornih stranaka da ugovor prestane protekom određenog roka na koji je sklopljen.[62]

---

[60]str. 398.
[61]Ibidem.
[62]Op.cit., Crnić, I. i dr., Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Organizator, Zagreb, 2007., str. 484.

5.4. PRESTANAK UGOVORA ODLASKOM RADNIKA U MIROVINU

Ugovor o radu prestaje kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore.[63] Ukoliko ne postoji dogovor između poslodavca i radnika, tada ostvarenjem uvjeta ugovor se raskida po sili zakona - *ex lege*. Ukoliko i poslodavac i radnik žele nastavak radnog odnosa i nakon što radnik navrši šezdeset pet godina života, dužni su se o tome sporazumjeti na način da sklope ugovor o radu na određeno vrijeme, npr. za razdoblje u kojem radnik treba završiti već započete poslove ili mogu odlučiti da ugovor o radu nastave na neodređeno vrijeme.

U slučaju kada poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku koji nije navršio šezdeset pet godina života, dužan je primjenjivati zakonske odredbe o najmanjem trajanju otkaznog roka[64] i radniku isplatiti otpremninu u visini koja se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s poslodavcem koji otkazuje ugovor o radu.[65]

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.[66] 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.

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

[63]Op.cit., ZOR 2017., čl. 112. st. 4.
[64]Ibidem., čl. 122.
[65]čl. 126.
[66]Op.cit., Čvarak, D. i dr., Detaljni komentar novog zakona o radu, Radno pravo, 2014, str. 401.

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 o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku,[67] potpisan od obje ugovorne strane, poslodavca i radnika iz čega proizlazi da zakonodavac propisuje stroži odnos prema formi sporazuma o prestanku ugovora o radu, nego o formi samog ugovora o radu.[68] 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. 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 kao što 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 ostalim međusobnim pravima i obvezama koje proizlaze iz radnog odnosa, kao što su otpremnina, otkazni rokovi te godišnji odmor.

Poslodavac i radnik mogu zaključiti sporazum o prestanku ugovora o radu i ako je poslodavac donio odluku o otkazu a radni odnos po njoj još nije prestao, te će u tom slučaju temelj za prestanak ugovora o radu biti sporazum stranaka. Ako sporazumom o prestanku ugovora o radu, odluka o otkazu ugovora o radu nije izrijekom stavljena izvan snage, prema pravnom shvaćanju sudske prakse smatra se da je poslodavac tu odluku prešutno stavio izvan snage. Ako neka od strana smatra da sporazum nije valjan, morao bi u postupku tražiti njegovo poništenje ili utvrđenje ništetnosti. Budući da sporazum predstavlja dvostrani pravni akt koji se temelji na volji ugovornih strana, niti jedna od ugovornih strana nije ovlaštena jednostrano ga mijenjati.[69]

---

[67]Op.cit., ZOR 2017., čl. 113.
[68]Op.cit., Milković, D., Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. (1991) v. 37, br. 1, 685-713, 2016., str. 702.
[69]Ibidem., str. 703.

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 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 prestanaka 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.

ZOR ne 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.[70]

Visinu naknade štete sud će odrediti na temelju trajanja radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja. Osnova za izračun naknade štete predstavlja bruto plaća. 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.

[70]Op.cit., ZOR 2017., čl. 125. st. 1.

Iz sudske prakse - Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr 525/12-2:[71]

...Predmet spora je zakonitost i dopuštenost otkaza ugovora o radu kojeg je tuženik dao tužitelju 19. travnja 2007., kao i osnovanost zahtjeva tuženika za sudski raskid ugovora o radu tužitelju. U postupku pred nižestupanjskim sudovima utvrđeno je:

- da je odlukom od 19. travnja 2007. tuženik dao tužitelju osobno uvjetovan otkaz ugovora o radu te po isteku otkaznog roka rješenjem tuženika od 8. lipnja 2007. je utvrđen prestanak radnog odnosa tužitelju sa 8. lipnja 2007.,
- *da je* razlog za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu tužitelju tuženik nalazio u navodnoj nesposobnosti tužitelja u komunikaciji, a što da je imalo za posljedicu loše rezultate u prodaji tužitelja kao komercijaliste, a koju osobinu tužitelja da tuženik nije dokazao, baš kao i
- da tuženikovo nezadovoljstvo sa načinom i kvalitetom rada tužitelja jeste razlog za sudski *raskid ugovora o radu.*

Na temelju prednjih utvrđenja, a polazeći od odredbe čl. 113. st. 1. al. 2., čl. 117., čl. 119. i čl. *123. st. 2. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 137/04 – dalje: ZR) pravilno su* nižestupanjski sudovi odluku tuženika o otkazu ugovora o radu tužitelju ocijenili nedopuštenom, te ujedno prihvatili zahtjev tuženika za ***sudski raskid ugovora*** o radu te odbili tužitelja u zahtjevu za njegovo vraćanje na rad. Naime, kako je prema odredbi čl. 119. ZR teret dokaza za *postojanje opravdanog razloga za osobno uvjetovan otkaz ugovora o radu na poslodavcu, a* tuženik tijekom postupka nije uspio dokazati *postojanje opravdanih razloga za osobno* uvjetovan otkaz ugovora o radu tužitelju, a zbog kojih mu je taj otkaz i dat, to je pravilno zaključeno da je otkaz nedopušten. Opravdanost tuženikovih razloga za osobno uvjetovan otkaz ugovora o radu tužitelju u *smislu njegove nesposobnosti u komunikaciji sa kupcima i time* neostvarivanja očekivanih poslovnih rezultata tijekom postupka nije dokazano. U takvim okolnostima nema ni pretpostavke za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu tužitelju pa je isti nedopušten. *B*espredmetno je ustrajanje tuženika u prigovoru prekluzije vezano za traženje sudske zaštite u smislu odredbe čl. 133. ZR, a kod činjenice da je rješenje od 8. lipnja 2007., a koje je naknadno obuhvaćeno tužbenim zahtjevom tužitelja je isključivo deklarator*na odluka* kojom je samo naveden dan prestanka radnog odnosa tužitelju (8. lipnja 2007.), a nakon isteka

[71] Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr 525/12-2, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)

otkaznog roka tužitelju, sve prema odluci o otkazu ugovora o radu u odnosu na koju je zatražena sudska zaštita unutar rokova propisanih odredbom čl. 133. *ZR.* Prema odredbi čl. 123. st. 2. ZR odluku o sudskom raskidu ugovora o radu sud može donijeti i na zahtjev *poslodavca ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz* uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć. Bez obzira što tuženik u ovom sporu nije uspio dokazati postojanje opravdanih razloga za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu, stoji činjenica da je tuženik kao poslodavac bio nezadovoljan radom tužitelja kao njegovog radnika, kao i rezult*atima koje je ovaj ostvarivao, a dokaz nezadovoljstva* tuženika radom tužitelja je i njegov zahtjev za sudski raskid ugovora o radu. Radni odnos je *ugovorni odnos radnika i poslodavca, a koji se uz ostalo temelji na uzajamnom povjerenju. U* konkretnom slučaju tuženik kao poslodavac je izgubio takav odnos prema tužitelju kao radniku držeći da nastavak njegovog rada u takvim okolnostima kod tuženika više nije moguć. Kod činjenice da tužitelj tijekom postupka nije otklonio postojanje nedostataka u njegovom radu *te* nije prihvatio primjedbe koje je tuženik imao na njegov dotadašnji rad i ponašanje, a dočim tuženik kao poslodavac upravo u takvom ponašanju tužitelja vidi razlog zbog čega tužitelj više ne treba raditi kod njega, nužno je zaključiti da su se u konkretnom slučaju ostvarile pretpostavke iz odredbe čl. 123. st. 2. ZR *za sudski raskid ugovora o radu,* pošto uz uvažavanje *svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nas*tavak radnog odnosa nije moguć.

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.[72] Stoga, otkaz ugovora o radu jednostrano je očitovanje volje stranaka tog ugovora pri čemu jedna strana tog ugovora izražava svoju volju 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.

[72]Op.cit., Božina, A. i dr., Radni odnosi, primjena zakona o radu, VII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje, RRIF, Zagreb, 2015., str. 520.

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, odnosno 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 ugovora o radu radnik ne ostvaruje pravo na otpremninu, kao ni pravo na naknadu sa zavoda za zapošljavanje. Otkaz može biti ***redoviti i izvanredni***, mora biti u pisanom obliku, poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz i otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.[73]

5.7.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

a) ***Poslodavac*** može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok - *redoviti otkaz*, ako za to ima opravdani razlog. Prema ZOR opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu su:[74]

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

Poslovno uvjetovani otkaz

Radni odnos kao trajni dvostranoobvezni odnos, izložen je utjecaju vanjskih i unutarnjih čimbenika. Kod poslovno uvjetovanog otkaza razlozi mogu biti gospodarski, tehnički ili

[73]Op.cit., ZOR 2017., čl. 120.
[74]Ibidem., čl. 115. st. 1.

organizacijski. U gospodarske razloge u slučaju *Poslovno uvjetovanog otkaza* ubrajaju se 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. *...Na primjer, upisan manji broj* učenika od predviđenih dovodi do organizacijskih promjena u školi radi čega *je prestala potreba za tri djelatnika,* što predstavlja opravdani *razlog za otkaz.*[75]

Govoreći o tehničkim razlozima, obično se pod tim podrazumijevaju zahvati poslodavca u smislu uvođenje novih, suvremenijih tehnologija, novih procesa ili sredstava za rad, a čije uvođenje zahtjeva smanjenje broja radnika. Za razliku od gospodarskih razloga koji su direktno uvjetovani vanjskim okolnostima, može se reći da tehnički razlozi otkaza Ugovora o radu nastaju kao posljedica aktivnosti poslodavca koje su usmjerene prema unapređenju dotadašnjeg načina poslovanja. Zbog uvođenja nove i modernije tehnologije poslodavac se može odlučiti zadržati visoko obrazovani kadar te otpustiti radnike koji svojom stručnom spremom i znanjima više ne odgovaraju novim poslovnim zahtjevima. Organizacijski razlozi podrazumijevaju promjenu organizacije poslovanja. Poslodavac može u svakom trenutku, iako posluje pozitivno, provesti reorganizaciju poslovanja sa svrhom još uspješnijeg poslovanja, a to može uključivati i mogućnost ukidanja radnih mjesta, a samim time pojavljuje se i višak radnika.[76]

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 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.[77] 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

[75]Op.cit., Božina, A. i dr., Radni odnosi, primjena zakona o radu, VII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje, RRIF, Zagreb, 2015., str. 514.
[76]Ibidem.
[77]Op.cit., ZOR 2017., čl. 115. st. 2.

zaposliti drugog radnika na poslovima za koje je utvrdio da je prestala potreba za njihovim obavljanjem,[78] a ako ipak 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.[79]

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.[80]

Iz sudske prakse:[81]

... *Pr*edmet spora je dopuštenost odluke tuženika o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu tužitelju, a s tim u svezi i osnovanost zahtjeva tužitelja za sudski raskid ugovora o radu, naknadu štete, te naknadu plaće.

Obzirom na utvrđenje nižestupanjskih sudova i baš:

- da je tužitelj bio u radnom odnosu kod tuženika na radnom mjestu VSS korespondent-*komercijalist,*
- da je Odlukom od 21. veljače 2005. tuženik otkazao ugovor o radu tužitelju, a zbog prestanka potrebe za radom tužitelja ***(poslovno uvjetovani otkaz)*** uvjetovan gospodarskim teškoćama na tržištu, s time
- da je dotadašnje poslove tužitelja preuzeo obavljati zakonski zastupnik tuženika M. M. i drugi *radnik D. M., kao i*
- da je u 2005. tuženik ostvario bitno manju dobit u *poslovanju od one ostvarene u prethodnoj poslovnoj godini (2004.),*

a polazeći od odredbe čl. 106. st. 1. u svezi s odredbom čl. 112. Zakona o radu („ Narodne *novine", broj: 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04 i 68/05* - *d*alje: ZR) pravilno su nižestupanjski sudovi ocijenili da je u okolnostima konkretnog slučaja

[78]Ibidem., st. 5.
[79]st. 6.
[80]čl. 228.
[81]Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr-1641/12-2, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)

tuženik kao poslodavac dokazao postojanje razloga za ***opravdanost poslovno uvjetovanog otkaza*** ugovora o radu tužitelju, a kod činjenice da je objektivno došlo do pr*estanka potrebe za* radom tužitelja, kako zbog promjene u načinu organizacije rada i obavljanju poslovanja tuženika, tako i zbog prisutnih gospodarskih teškoća u poslovanju na tržištu koje pokriva tuženik. U takvim okolnostima poslovno uvjetovan otkaz ugovora o radu tužitelju je bio zakonit i dopušten.

Osobno uvjetovani otkaz

Otkaz zbog osobno uvjetovanih razloga poseban je način prestanka ugovora o radu, a do njega dolazi u slučaju da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, a koje mu se ne pripisuju kao krivica.[82] I ovdje postoji obveza poslodavca pokušati radnika zaposliti na nekim drugim poslovima, pokušati ga obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima, voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.[83]

Sam ZOR-u ne navodi 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 u ZOR-u sudska praksa navodi neke primjere poput psihičkih i fizičkih nedostataka, bolesti trajnoga karaktera - trajno oštećenje vida, kralježnice i sl., nedostatak potrebnog znanja, netočnost, neuredno izvršavanje radnih zadataka i dr.

***Iz sudske prakse*:**[84]

Kad se radniku otkazuje iz razloga što zbog određenih osobina (plaha priroda) i sposobnosti *ne ostvaruje rezultate rada, radi se o* ***osobno uvjetovanom otkazu****, a ne o otkazu zbog* skrivljenog ponašanja.

---

[82]Op.cit., Božina, A. i dr., Radni odnosi, primjena zakona o radu, VII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje, RRIF, Zagreb, 2015., str. 525.
[83]Op.cit., Herman, V., Ćupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011., str. 161.
[84]Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev 3048/99, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)

Prema sadržaju Odluke o otkazu Ugovora o radu od 1. travnja 1997.g. i sadržaju drugostupanjske Odluke tuženika od 26. travnja 1997.g., proizlazi da se tužiteljici otkazuje ugovor o radu iz razloga što zbog svoje plahe prirode nije u mogućnosti dovoljno kvalitetno obavljati poslove prodavača tehničke robe, a ne zbog toga što skrivljeno krši određene obveze *iz radnog odnosa.* Sadržaj prvostupanjske i drugostupanjske odluke tuženika dakle ne upućuje na skrivljeno ponašanje tužiteljice (čl. 106. st. 1. alineja 3. Zakona o radu "Narodne novine", *broj 38/95, dalje ZR).* Razlozi otkaza su, kako je navedeno u odlukama, što tužiteljica zbog određenih osobina i sposobnosti ne ostvaruje rezultate rada kao ostali radnici koji rade na takvim poslovima (čl. 106. st. 1. alineja 2. ZR). Niži sudovi, zbog svog pogrešnog stajališta ***da*** se radi o otkazu iz skrivljenih razloga u smislu odredbe čl. 106. st. 1. alineja 3. ZR, nisu utvrdili da li su u konkretnom slučaju ispunjeni uvjeti iz čl. 106. st. 1. alineja 2. propisani za ***osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu, pa se zbog toga ne mo***že ispitati pravilnost primjene ***materijalnog prava.***

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, te rasporeda na radno mjesto. Ako radnik radne obveze ne obavlja to mu se može pripisati u krivnju i 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,* da je obveze kršio isključivo radnik i da je do kršenja došlo s namjerom.[85]

Opravdani razlozi za otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika su primjerice učestalo ili konstantno kašnjenje na posao, učestalo ili redovito odlaženje s posla prije završetka radnog vremena, učestalo prekoračenje vremena pauze, neljubazan odnos prema strankama i slični razlozi.[86] Uz to što mora postojati kršenje obveza iz radnog odnosa, poslodavac je dužan

[85]Bejaković, P. i dr., Zakon o radu s komentarima i tumačenjima, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, 2014., str. 240.
[86]Op.cit., Božina, A. i dr., Radni odnosi, primjena zakona o radu, VII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje, RRIF, Zagreb, 2015., str. 526.

prethodno, u pisanom obliku, upozoriti radnika na preuzete obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza.[87]

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom roku

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti i probni rad koji ne smije trajati dulje od šest mjeseci.[88] Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu u slučaju kojeg otkazni rok traje najmanje sedam dana.[89] Svrha probnog rada je ta da poslodavac provjeri stručnost i sposobnost 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 sam ispravno ocijenio svoje sposobnosti.[90]

U slučaju otkaza zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu primjenjuju se samo određene odredbe čl. 120., čl. 121. st. 1. i čl. 125. ZOR:

- Otkaz mora biti u pisanom obliku, poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz, otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje,[91]
- Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu,[92]
- Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Ovakvu odluku sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć. Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na prethodno navedene načine podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.[93]

---

[87]Op.cit., Herman, V., Ćupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011., str. 161.
[88]Op.cit., ZOR 2017., čl. 53. st. 1.-2.
[89]Ibidem., st. 3. i st. 5.
[90]Op.cit., Božina, A. i dr., Radni odnosi, primjena zakona o radu, VII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje, RRIF, Zagreb, 2015., str. 526.
[91]Op.cit., ZOR 2017., čl. 120.
[92]Ibidem., čl. 121. st. 1.
[93]čl. 125.

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 otkaže 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, npr. u slučaju da bi poslodavac htio smanjiti plaću radniku, jer postojeću više ne može financijski izdržati nego bi nastavljanje isplaćivanja takve plaće moglo ubrzo dovesti do otkaza.[94]

Nerijetka je i situacija kada poslodavac želi 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 - 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.[95]

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.[96]

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.[97] Čak i u slučaju izvanrednog otkaza

[94]Op.cit., Čvarak, D. i dr., Detaljni komentar novog zakona o radu, Radno pravo, 2014, str. 457.
[95]Ibidem., str. 458.
[96]Ibidem.
[97]str. 460.

poslodavac može dati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, ako procjeni da bi radnik mogao uspješno obavljati druge poslove. U slučaju otkaza s izmijenjenom ponudom ugovora o radu poslodavac radniku treba istovremeno dostaviti dva dokumenta - otkaz s obrazloženjem i prijedlog izmijenjenog ugovora.[98]

Iz sudske prakse:[99]

Prema odredbi čl. 121. st. 1. ZR odredbe tog Zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkaže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o *radu pod izmijenjenim uvjetima* (***otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora***), a st. 2. istog članka propisano je da ako u slučaju iz čl. 1. radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza. Odredbom čl. 113. st. *1. odjeljak prvi* ZR propisano je da poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propis*ani ili ugovoreni otkazni rok* (***redoviti otkaz***), *ako za to ima* ***opravdani razlog***, u slučaju ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih il*i organizacijskih razloga* (***poslovno uvjetovani otkaz***). Kako je već ranije navedeno Odlukom tuženika o ustroju radnih mjesta za grupu malih podružnica od 19. prosinca 2007., Filijala K., u kojoj radi tužiteljica, svrstana je u grupu malih podružnica te je došlo do nove reorganizacije radnih mjesta tako da radno mjesto samostalnog stručnog referenta ne postoji kod tuženika pa je tužiteljici ponuđeno radno mjesto likvidatora III. koje obuhvaća i dio poslova samostalnog stručnog referenta (koje *poslove je prije* otkaza obavljala tužiteljica) i koje odgovara njezinoj stručnoj spremi. *Dakle,* kod tuženika je došlo do organizacijskih promjena, a pravo je poslodavca da provodi reorganizaciju unutar društva radi ostvarivanja određenih gospodarskih učinaka te da usvoji *i novi ustroj radnih mjesta. U takvoj situaciji, kada zbog nove reorganizacije radnih mjesta ne* postoji radno mjesto pod nazivom na kojem je prije otkaza radila tužiteljica, tuženik je imao ***opravdan razlog za otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu*** (čl. 113. st. 1. odjeljak prvi i čl. 121. ZR). Dakle, kada je prema novoj sistematizaciji radnih mjesta tuženik otkazao tužiteljici ugovor o radu i ponudio joj novi ugovor o radu za radno mjesto *prema novoj sistematizaciji, radi se o osnovanom* ***poslovno uvjetovanom otkazu***.
Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku i obrazložen (čl. 118. ZR).

---

[98]Ibidem.

[99]Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr 68/10-2, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)

Revidentica neosnovano upućuje na naziv odluke i sadržaj izreke otkaza ugovora o radu kao *razlog za ocjenu da bi otkaz bio nezakonit.* Ovo iz razloga što *ZR nije propisao da bi otkaz* ugovora o radu morao imati oblik odluke (rješenja ili sl.) koja bi sadržavala uvod, izreku i obrazloženje, već je dovoljno da je otkaz obrazložen tako da je iz istog moguće sa sigurnošću zaključiti zbog kojih razloga poslodav*ac daje otkaz ugovora o radu.*
Pravilno su sudovi ocijenili da odluka o otkazu ugovora o radu, iako nosi naslov odluka o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora i u izreci se navodi da je ugovor o radu otkazan zbog osobno uvjetovanih razloga, ista prema obrazloženju i po svom sadržaju predstavlja otkaz ugovora o radu zbog osobno i poslovno uvjetovanih razloga, odnosno da se radi o kumulaciji otkaznih razloga te, s obzirom da su zaključili da je *osnovan poslovno uvjetovani otkaz, utvrdili su da je zakonita odluka o otkazu. Naime, u takvoj* pravnoj situaciji, u slučaju da su ostvareni zakonski uvjeti za valjanost otkaza ugovora o radu *u odnosu na jedan otkazni razlog, nije niti potrebno ispitivati niti ocjenjivati postojanje drugog* otkaznog razloga radi utvrđenja dopuštenosti takvog otkaza. Navođenje još jednog otkaznog razloga, osim onog za koji su ispunjene zakonske pretpostavke, ne čini odluku o otkazu *nezakonitom.*

Redoviti otkaz radnika

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog, [100] njegovi razlozi ostaju u domeni privatnosti. Razlozi radnika za otkaz poslodavcu mogu biti različiti, npr. radnik je pronašao bolje plaćeno radno mjesto, kod trenutnog poslodavca ne sviđa mu se neredovita isplata plaće ili loši uvjeti rada, slaba zaštita na radu i dr. 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 prenagljenog postupka radnika. Osigurava i lakše dokazivanje prestanka radnog odnosa.

Otkazni rok

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.[101] Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljinog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom

[100]Op.cit., ZOR 2017., čl. 115. st. 4.
[101]Ibidem., čl. 121. st. 1.

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.[102] Također, otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.[103] 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.[104] Godišnji odmor ne produžava tijek 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.[105] Neovisno od toga tko otkazuje ugovor o radu, kod redovitog otkaza mora se odraditi otkazni rok. Kod redovitog otkaza poslodavac poštuje dva otkazna roka - otkazni rok koji člankom 122. st. 1.-3. propisuje ZOR[106] i otkazni rok koji je pri sklapanju ugovora o radu ugovorio s radnikom - " ugovoreni otkazni rok" .

5.7.2. IZVANREDNI OTKAZ

Za razliku od redovnog otkaza ugovora o radu, kod izvanrednog otkaza poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka, ako zbog osobito

---

[102]st. 2.
[103]st. 3.
[104]st. 5.
[105]čl. 82.

[106](1)U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog *poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine, 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu, 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine, 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina, 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina, 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina. (2) Otkazni rok iz sta*vka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života. *(3) Radniku kojem se ugovor o radu* otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.[107]

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.[108] Iz navedenoga, moglo bi se reći 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, trebalo bi pojedinačni postupak radnika ocjenjivati u sklopu cjelokupnog događaja.

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. U sudskoj praksi kao razlozi za izvanredni otkaz zabilježeni su 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, konzumiranje alkohola ili narkotika, 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. Neopravdani izostanak od sedam dana je osobito teška povreda radne obveze iz radnog odnosa, odnosno neopravdani izostanak s posla više od pet radnih dana ima odliku osobito teške povrede radne obveze,[109] npr., u Ministarstvu obrane Republike Hrvatske neopravdana odsutnost pet radnih dana uzastopce povlači za sobom

[107]Op.cit., ZOR 2017., čl. 116.
[108]Op.cit., Bejaković, P. i dr., Zakon o radu s komentarima i tumačenjima, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, 2014., str. 241.
[109]Ibidem., str. 242.

prestanak službe po sili zakona,[110] dok neopravdana odsutnost od jednog do pet dana povlači stegovnu odgovornost.[111]

U slučaju kada 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, također se govorimo o zlouporabi bolovanja, odnosno o teškoj povredi radne obveze.[112] Jednako tako, određivanje pritvora radniku može predstavljati opravdan razlog za izvanredni otkaz, posebno ako za posljedicu ima radnikovu nemogućnost obavljanja poslova a što kod poslodavca dovodi do poremećaja u procesu rada, a posebno u slučaju dužeg trajanja pritvora. Osim osobito teške povrede radne obveze, radni odnos temeljem izvanrednog otkaza može prestati i zbog neke druge osobiti važne činjenice. Kao primjer može se navesti slučaj kada radnik zaposlen na radnom mjestu čuvara imovine poslodavca, otuđi imovinu druge osobe zbog čega poslodavac izgubi povjerenje u njega i želi mu otkazati radni odnos.[113]

Iz sudske prakse:[114]

U postupku suda prvog stupnja je utvrđeno, a od tih je utvrđenja pošao i sud drugog stupnja da je redoviti otkaz ugovora o radu koji je tuženik dao tužiteljici 18. siječnja 1999. nedopušten,
- da je tužiteljici 5. studenoga 1999. zaključeno bolovanje, s time *da se 8. studenoga 1999. trebala javiti na posao,*
- da je tužiteljica sama zatražila raskid radnog odnosa s danom 7. studenoga 1999.,
- da je tuženik 15. studenoga 1999. pozvao tužiteljicu da opravda nedolazak na posao u *kontinuitetu od 8. studenoga 1999. pa nadalje,*
- da je tužiteljica 16. studenoga 1999. iskazala namjeru tuženiku da neće dolaziti na posao navodeći da vodi spor radi redovnog otkaza ugovora o radu, zbog čega da tuženik nije u mogućnosti ponovo joj otkazati radni odnos.

---

[110]Zakon o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske, pročišćeni tekst zakona, NN 73/13, 75/15, 50/16, 30/18, na snazi od 07.04.2018., čl. 205. st. 2.
[111]Ibidem. čl. 175.
[112]Op.cit., Bejaković, P. i dr., Zakon o radu s komentarima i tumačenjima, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, 2014., str. 242.
[113]Ibidem. str. 243.
[114]Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev Revr-235/14-2, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)

*Slij*edom tako utvrđenih činjenica pravilan je zaključak nižestupanjskih sudova da su se na strani tuženika ostvarili uvjeti slijedom kojih je on otkazao ***izvanrednim otkazom ugovor o*** radu tužiteljici. *Naime, nedolazak na rad bez opravdanja, predstavlja* ***opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu*** u smislu odredbe iz čl. 107. Zakona o radu ("Narodne novine" *broj 38/95, 54/95 i 64/95* - dalje: ZR). Tužiteljica je bila u obvezi raditi i u vrijeme otkaznog *roka koji joj je tekao zbog prethodno dobivenog redovi*tog otkaza ugovora o radu od 18. siječnja 1999. jer kroz vrijeme otkaznog roka prima plaću za svoj rad, a poslodavac joj na njezin zahtjev mora omogućiti da kroz otkazni rok može izostajati radi traženja zaposlenja. No, u konkretnom slučaju tužiteljica nij*e s posla izostala iz navedenih razloga.* Suprotno reviziji tužiteljici nije izvanredno otkazan ugovor o radu zbog propuštanja obavješćivanja tuženika kao poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, što ne bi, samo po sebi, bio opravdani razlog za otkaz, već *joj je* izvanredno otkazan ugovor o radu zbog toga što nije dolazila na posao.

Upravo činjenica da je redoviti otkaz ugovora o radu, a koji je prethodio ovom izvanrednom otkazu ugovora o radu, utvrđen nedopuštenim, upućuje, suprotno reviziji, na zaključak da je tužiteljica trebala dolaziti na rad kako se ne bi izlagala mogućnosti otkazivanja zbog nedolaska *na rad.* Kako stoga revizijskim navodima odluka suda ničim nije dovedena u sumnju, valjalo je reviziju kao neosnovanu odbiti i tako odlučiti kao *u izreci ove presude pozivom na odredbu iz* čl. 393. ZPP.

Iz sudske prakse:[115]

Predmet spora je dopuštenost izvanrednog otkaza ugovora o radu kojeg je tuženik dao tužitelju odlukom od 21. veljače 2006..

U postupku pred nižestupanjskim sudovima je utvrđeno:

- da je 20. listopada 2005. od strane Sektora interne revizije i kontrole tuženika izvršena *kontrola benzinske postaje V.* - R. u kojoj je tužitelj bio poslovođa, kojom prilikom,
- da je utvrđeno niz nepravilnosti u poslovanju te benzinske postaje, o čemu,

[115]Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev Revr 402/10-2, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)

- da je sastavljeno izvješće od 8. veljače 2006., a koje je dostavljeno Sektoru za upravljanje resursima tuženika 9. veljače 2006.,
- da je nepravilnosti u poslovanju benzinske postaje čiji poslovođa je bio tužitelj, a koje su utvrđene izvršenom kontrolom, tuženik ocijenio osobito teškim povredama obveze iz radnog odnosa i razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu, zbog čega,
- da je tuženik odlukom od 21. veljače 2006. tužitelju dao izvanredni otkaz ugovora o radu.
Na temelju prednjih utvrđenja pravilno su nižestupanjski sudovi odbili tužbeni zahtjev tužitelja za utvrđenje ništavosti izvanrednog otkaza ugovora o radu, a nakon što su zaključili da su propusti u radu tužitelja kao poslovođe benzinske postaje bili toliko ozbiljni i teške povrede ***obveze iz radnog odnosa koje su opravdavale izvanredni otkaz ugovora o radu***, *sve u smislu* odredbe čl. 114. st. 1. Zakona o radu („ Narodne novine", broj: 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, *82/01, 114/03, 30/04, 142/03 i 137/09* - pročišćeni tekst - *dalje: ZR)...*

Opravdane razloge za izvanredan otkaz ugovora o radu, osim poslodavca može imati i radnik. U ZOR-u 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.[116]

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.*[117] Subjektivan rok od petnaest dana je i *prekluzivan.*[118] Taj rok je i *subjektivni* jer počinje teći od dana saznanja za činjenice na kojima se otkaz temelji, a

[116]Gović, I., Marinković D., D., Ugovor o radu, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, 2005., str. 158.
[117]Op.cit., ZOR 2017., čl. 116. st. 2.
[118]Op.cit., Čvarak, D. i dr., Detaljni komentar novog zakona o radu, Radno pravo, 2014, str. 427.

prekluzivan je jer nakon proteka roka poslodavcu više nije dopušteno donositi odluke o otkazu, odnosno takva odluka je ništava.[119]

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. 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.[120]

Rok u kojem se može izvanredno otkazati ugovor o radu nije uređen ZOR-u, već je njegovo računanje propisano ZOO ... ako posljednji dan roka pada u dan kad je zakonom određeno da se ne radi, kao posljednji dan roka računa se sljedeći radni dan.[121]

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. Poslodavac nema valjani razlog za otkaz ugovora o radu u slijedećim slučajevima:[122]

- Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu,
- Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu,

[119]Op.cit., Gović, I., Marinković D., D., Ugovor o radu, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, 2005., str. 159.
[120]Ibidem.
[121]Op.cit., ZOO, čl. 300. st. 3.
[122]Ibidem., čl. 117.

- Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

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.[123]

Uspije li radnik s tužbenim zahtjevom kojim traži utvrđivanje nedopuštenosti otkaza, poslodavac ga je na njegov zahtjev u pravilu dužan vratiti na posao i naknaditi mu plaću koju nije primao za vrijeme prekida rada do kojega je došlo zbog nedopuštenog otkaza. Nakon pravomoćnog utvrđenja nedopuštenosti otkaza radnik može tražiti vraćanje na posao u roku trideset dana od dana kada je radnik stekao pravo tražiti vraćanje.[124]

Iz sudske prakse:[125]

Tužiteljici je ***dan otkaz*** na temelju odredbe čl. 107. Zakona o radu ("Narodne novine", broj *38/95, 54/95, 65/95 - dalje: ZR), a zbog osobito* teške povrede obveze iz radnog odnosa *za koju* se u odluci o otkazu navodi da tužiteljica raspoređena na radno mjesto izrade odjevnih *predmet*a „ne ostvaruje predviđene rezultate rada, odnosno normu, koji su planirani za navedeno radno mjesto, odnosno uobičajene rezultate rada koje ostvaruju drugi zaposlenici na istim ili sličnim operacijama" te da je na to usmeno i pismeno upozorena. *U postupku je* utvrđeno da tužiteljica koja je zasnovala radni odnos kod tuženika 1994., u razdoblju od 24. svibnja 1998. kada je premještena na poslove peglanja, pa do 20. studenog 1998. kada joj je *prestao ugovor o radu, nije ostvarivala rezultate rada koje su na t*im ili sličnim poslovima ostvarivali drugi radnici, da ju je na nedovoljne rezultate rada tuženik upozoravao, te da očekivane rezultate rada tužiteljica nije ostvarivala zbog promijenjenog zdravstvenog stanja. *S*

---

[123]Op.cit., Gović, I., Marinković D., D., Ugovor o radu, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, 2005., str. 167.

[124]Op.cit., Herman, V., Ćupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011., str. 164.

[125]Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev Rev-x 109/09-2, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)

obzirom na činjenicu da neostvarivanje očeki*vanih rezultata rada nije posljedica neurednog i* neodgovornog odnosa tužiteljice prema radu, dakle njezinog skrivljenog ponašanja, već su ti rezultati izostali zbog objektivnih razloga, sudovi su osnovano zaključili da tuženik ***nije imao opravdani razlog za izvanredno otkazivanje ugovora o radu*** na temelju odredbe čl. 107. st. 1. *ZR-a, pa je materijalno pravo pravilno primijenjeno kada je* zahtjev za utvrđenje nedopuštenosti otkaza prihvaćen. *O promjenama u svom zdravstvenom stanju zbog kojih nije mogla ostvar*ivati očekivane rezultate rada na poslovima peglanja, na koje je raspoređena sa poslova šivanja dugmića, tužiteljica je upoznala direktora tuženika nakon tog raspoređivanja, pa ukoliko je on smatrao da je njezino ukazivanje na pogoršanje svog zdravstvenog *stanja* neobrazloženo, trebao ju je uputiti na utvrđivanje radne sposobnosti. Stoga se u reviziji neosnovano ističe da tuženik nije imao valjani razlog da uvaži njezino opravdanje. *Okolnost da* tužiteljica nije uredno izvršavala svoje obveze iz radnog odnosa *zbog nesposobnosti uvjetovane promjenom zdravstvenog stanja* ne može predstavljati opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, već ta okolnost može predstavljati ***razlog za redoviti osobno uvjetovani otkaz*** koji poslodavac može dati ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (čl. 106. st. 1. podst. 2. ZR-*a).* Obrazlažući postojanje opisno istaknute bitne povrede odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 1. ZPP tuženik ističe da drugostupanjski s*ud nije cijenio njegov prigovor* „da bi prvostupanjski sud nepotpuno utvrdio činjenično stanje zbog propuštanja da od tužiteljice zatraži dostavu preslike radne knjižice, obzirom je nepoznato ostalo da li je tužiteljica možda *trenutno zaposlena".* S obzirom na odredbu čl. 115. st. 1. ZR-a kojom je određeno da će sud *ako utvrdi da* otkaz poslodavac nije dopušten *i da radni odnos nije prestao narediti* vraćanje ***radnika na rad***, okolnost da bi se tužiteljica zaposlila kod drugog poslodavca ne isključuje njezino pravo zahtijevati da ju se vrati na rad kod tuženika, pa u odnosu na tu okolnost navedena bitna povreda nije mogla biti ni počinjena.

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

Isto tako u slučajevima kad postoji više odgovarajućih radnih mjesta na koje bi se radnik nakon okončanja radnog spora mogao vratiti, pravo je poslodavca odlučiti na koje će odgovarajuće radno mjesto rasporediti radnika. Ako je u međuvremenu, dok je trajao sudski spor, radno mjesto radnika popunjeno drugim radnikom ili ukinuto, poslodavac treba radnika, kojeg prema sudskoj odluci mora vratiti na posao, rasporediti na druge odgovarajuće poslove.[126]

Vezano uz navedeno, u sudskoj praksi postoji primjer koji potvrđuje ovu konstataciju. Radi se o Odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj Revr 1089/09-2 od 29. rujna 2009.:[127]

*Naime, sud prvo*g stupnja je utvrdio, a od tih je utvrđenja pošao i sud drugog stupnja:
- da je tužiteljica s tuženikom zaključila Ugovor o radu ... za rad na poslovima učiteljice njemačkog jezika,
- *da je anexom* ugovora o radu od ... određeno da će tužiteljica privremeno prestati obavljati poslove učiteljice, budući da je imenovana ravnateljicom tuženika, s time da je određeno da će se po isteku mandata tužiteljica vratiti na poslove učiteljice,
- *da je Odlukom o* razrješenju ravnatelja od ... tužiteljica razriješena funkcije,
- da je tuženik ... donio odluku o redovitom otkazu ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja tužiteljice, s time da je kao razloge zbog kojih je otkazao naveo da se radi o istim onima koji su navedeni u Odluci o razrješenju ravnatelja, a koji se svode na protuzakonito zapošljavanje, izricanje opomena učiteljima, sprječavanje održavanja sjednica Školskog odbora,
- da se tužiteljica od razrješenja s funkcije ravnateljice, pa sve do dobivanja ot*kaza ugovora o radu, nalazila na bolovanju.*
Slijedom takvih utvrđenja pravilno su nižestupanjski sudovi zaključili u prilog neosnovanosti tužbenog zahtjeva, jer nisu bile ispunjene pretpostavke da tuženik otkaže tužiteljici ugovor o *radu redovitim otkazom* zbog njezinog skrivljenog ponašanja, po čl. 113. st. 1. alineja 3 Zakona *o radu (NN 137/04* – pročišćeni tekst – *dalje: ZR). Pravil*an je zato zaključak nižestupanjskih sudova da u konkretnom slučaju razlozi za otkazivanje ugovora o radu tužiteljici nisu mogli biti isti oni zbog kojih je ona razriješena s dužnosti ravnateljice, osim ako bi to bilo predviđeno ugovorom, a što se u postupku i ne tvrdi. Jednako tako, tužiteljica nije niti mogla počiniti one povrede radne dužnosti zbog kojih je donesena odluka o razrješenju, jer su po naravi stvari one

[126]Na koje radno mjesto vratiti radnika u slučaju nedopuštenog otkaza?, članak objavljen 19.06.2012., http://www.iusinfo.hr/DailyContent/Topical.aspx?id=13014 (07.08.2018.)
[127]Ibidem.

vezane uz izvršavanje radnih zadataka predviđenih za funkciju ravnatelja, a ne učitelja. K *tome* je utvrđeno da tužiteljica nije mogla počiniti one povrede koje joj se stavljaju na teret eventualno niti nakon što je razriješena dužnosti ravnateljice, kada se nakon toga, pa sve do donošenja odluke o otkazu ugovora o radu, nalazila na bolovanju.

*S*lijedom svega navedenog tuženik zato nije imao opravdani razlog otkazati ugovor o radu tužiteljici zbog njezinog skrivljenog ponašanja.

Revizijskim navodima odluka suda ničim nije dovedena u sumnju.

Nije odlučno za ovo presuđenje da li postoji mogućnost na strani tuženika da se tužiteljica vrati na radno mjesto učiteljice njemačkog jezika, jer vraćanje na rad u situaciji nedopuštenog otkaza ugovora o radu obuhvaća ne samo mogućnost vraćanja na iste poslove, već i druge odgovarajuće, a sve u smislu odredbe i*z* čl. 122. st. 1. ZR

Tuženik, osim toga, osporavanjem zakonitosti zaključenog anexa ugovora o radu ne može opravdavati dopuštenost otkaza ugovora o radu, jer ispitivanje valjanosti zaključenog ugovora nije predmetom raspravljanja u ovom postupku odlučivanja o dopuštenosti otka*za ugovora o radu.*

Tužiteljica je, prije nego je imenovana ravnateljicom, imala zaključen ugovor o radu sa tuženikom za rad na radnom mjestu učiteljice njemačkog jezika, pa ona ima pravo vraćanja na rad na ranije poslove i za slučaj razrješenja, osim ako bi bilo drugačije ugovoreno, a što se ne tvrdi. To što je anexom ugovora o radu, člankom 2., navedeno da se tužiteljici jamči nakon isteka mandata povratak na staro radno mjesto učiteljice njemačkog jezika, ne znači samo po *sebi zato da se ona na ranije rad*no mjesto ne može vratiti i za slučaj razrješenja.

Bolovanje kao takvo, svakako ne isključuje mogućnost otkazivanja njenog ugovora o radu, ali u tom kontekstu nižestupanjski sudovi, pa ni ovaj sud, nisu cijenili tu utvrđenu činjenicu, već *samo u kontekstu* da tužiteljica upravo iz tog razloga što se nalazila na bolovanju od razrješenja, pa do donošenja odluke o otkazu ugovora o radu, nije niti mogla počiniti povrede koje joj se stavljaju na teret, a koje su mogle zato biti samo razlogom za njeno razrješenje, *ali ne i za otkaz.*

Slijedom svega navedenog valjalo je reviziju tuženika kao neosnovanu odbiti i tako odlučiti kao *u izreci ove presude, pozivom na odredbu iz* čl. 393. ZPP.

6. ZAKLJUČAK

Radni odnos između ugovornih strana – radnika i poslodavca, nastaje sklapanjem ugovora o radu tog. Ugovorom o radu radnik se obvezao *osobno* obavljati preuzeti posao za poslodavca, dok se poslodavac obvezao da će radniku za obavljeni rad isplatiti određenu plaću. Upravo je obveza *osobnog obavljanja posla* jedna od bitnih obilježja ugovora o radu, što znaci da preuzete poslove može obavljati samo taj određeni radnik i nitko drugi i zbog toga ugovor o radu može prestati smrću radnika. Sva pitanja koja se odnose na ugovor o radu uređena su Zakonom o radu koji je ujedno temeljni zakon, no to ne znači da ako su pojedina pitanja uređena nekim drugim zakonom, da se on neće primjenjivati. Vrlo često su pitanja koja se odnose na ugovor o radu uređena i Zakonom o obveznim odnosima. Isto tako, ako je neko pitanje uređeno zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu i u tim aktima je neko pravo različito uređeno od uređenja u zakonu, na radnika se *mora primijeniti najpovoljnije pravo* pa će se onda u tom slučaju primjenjivati odredbe kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu. Ugovor o radu može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o tome da li poslodavcu radnik treba za stalno ili samo na neko određeno vrijeme. Ugovor o radu prestaje na jedan o načina propisanih Zakonom o radu, no sve više ugovora o radu prestaje otkazom kao jednim od načina prestanka ugovora. Otkaz ugovora o radu može bit redoviti ili izvanredni. Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok - *redoviti otkaz*, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju da prestane potreba za obavljanjem određenog posla bilo zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga - *poslovno uvjetovani otkaz*, ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti - *osobno uvjetovani otkaz*, ako radnik krši obveze iz radnog odnosa - *otkaz uvjetovan skrivljenim* ponašanjem radnika, te ako radnik nije zadovoljio na probnom radu - *otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Poslovno i osobno uvjetovani otkaz* dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima. Prije *redovitog otkazivanja* uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Prije *redovitog ili izvanrednog otkazivanja* uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije

opravdano očekivati od poslodavca da to učini. *Radnik* može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog. Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka - *izvanredni otkaz,* ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Ugovor o radu može se *izvanredno otkazati* samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se *izvanredni otkaz* temelji. Otkaz ugovora o radu kao postupak jednostrane izjave volje poslodavca, mora se uručiti radniku u pisanom obliku, a radnik ima pravo da u roku od 15 dana od dana dostave otkaza podnese zahtjev za zaštitu svojih prava. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika za zaštitu prava ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Otkazni rok uvjetovan je duljinom trajanja radnog odnosa i utvrđen je zakonom, varira između dva tjedna za osobe koje su radile kraće od godinu dana do tri mjeseca za osobe čiji je radni odnos trajao 20 uzastopnih godina. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. U slučaju *redovita otkaza ugovora o radu,* radnik ima pravo na otpremninu koje se iznos vezuje uz neprekidno trajanje radnog odnosa kod istoga poslodavca. *Izvanredni otkaz ugovora o radu* je od velikog socijalnog značenja jer dovodi do trenutnog prekida radnog odnosa. Izvor je mnogih dilema jer Zakon o radu nije izričito odredio 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.

LITERATURA

Stručna literatura:

1. Bejaković, P. i dr., Zakon o radu s komentarima i tumačenjima, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, 2014.
2. Božina, A. i dr., Radni odnosi, primjena zakona o radu, VII. Izmijenjeno i dopunjeno izdanje,RRIF, Zagreb, 2015.
3. Crnić, I. i dr., Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Organizator, Zagreb, 2007.
4. Čvarak, D. i dr., Detaljni komentar novog zakona o radu, Radno pravo, 2014.
5. Gović, I., Marinković D.,D., Ugovor o radu, Biblioteka Radno i socijalno zakonodavstvo, Zagreb, 2005.
6. Gutić, D., Rudelj, S., Menadžment ljudskih resursa, Grafika d.o.o., Osijek, 2012.
7. Herman, V., Ćupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011.
8. Milković, D., Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. (1991) v. 37, br. 1, 685-713, Rijeka, 2016.
9. Ustav Republike Hrvatske (dalje: Ustav), NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 5/14
10. Zakona o radu (dalje: ZOR 96.), NN br. 38/95, 54/95 i 65/95, primjenjuje se od 01.01.1996.
11. Zakon o radu (dalje: ZOR 2017.), NN 93/14, 127/17 - na snazi od 28.12.2017.
12. Zakon o obveznim odnosima (dalje: ZOO), NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18 - na snazi od 05.04.2018.
13. Zakon o državnim službenicima (dalje: ZODS), pročišćeni tekst zakona, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, na snazi od 29.06.2017.
14. Zakon o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske, pročišćeni tekst zakona, NN 73/13, 75/15, 50/16, 30/18, na snazi od 07.04.2018.
15. Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr 525/12-2, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)

16. Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr-1641/12-2, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)
17. Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev 3048/99, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)
18. [1]Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Revr 68/10-2, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)
19. Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev Revr-235/14-2, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)
20. Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev Revr 402/10-2, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)
21. Presuda Vrhovnog suda Republike Hrvatske, Rev Rev-x 109/09-2, http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=1 (04.08.2018.)
22. Na koje radno mjesto vratiti radnika u slučaju nedopuštenog otkaza?, članak objavljen 19.06.2012.,http://www.iusinfo.hr/DailyContent/Topical.aspx?id=13014 (07.08.2018.)