Prestanak ugovora u radu

Frančić, Lidija

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:107:441002

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-19**

Repository / Repozitorij:

Polytechnic Nikola Tesla in Gospić - Undergraduate thesis repository

zir.nsk.hr

Image not found or type unknown

VELEUČILIŠTE „NIKOLA TESLA“ U GOSPIĆU

Lidija Frančić

PRESTANAK UGOVORA U RADU

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT

Završni rad

Gospić 2018.

VELEUČILIŠTE „NIKOLA TESLA“ U GOSPIĆU
Upravno-pravni odjel

Upravni stručni studij

PRESTANAK UGOVORA U RADU

TERMINATION OF EMPLOYMENT CONTRACT

Završni rad

Mentor
Dr.sc. Zlatko Ćesić, prof. v. šk.

Student
Lidija Frančić

MBS: 0296015543

Gospić, rujan 2018.

Veleučilište „Nikola Tesla“ u Gospiću

Upravni odjel

Gospić, 15.6. 2018.

ZADATAK

za završni rad

Pristupniku LIDIJA FRANČIĆ MBS: 0296015543

Studentu stručnog studija Upravno pravo izdaje se tema završnog rada pod nazivom

Prestanak ugovora o radu

Sadržaj zadatka :

1. Uvod
2. Radno pravo
3. Sklapanje ugovora o radu
4. Prestanak ugovora o radu
5. Otkaz ugovora o radu
6. Zaključak

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

Mentor: doc. dr. sc. ZLATKO Čuvalo (ime i prezime) zadano: 15.6.2018. (nadnevak), (potpis)

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

Student: Lidija Frančić (ime i prezime) primio zadatak: 15.6.2018. (nadnevak), Lidija Frančić (potpis)

Dostavlja se:

- mentoru
- pristupniku

I Z J A V A

Izjavljujem da sam završni rad pod naslovom Prestanak ugovora o radu izradila samostalno pod nadzorom i uz stručnu pomoć mentora Dr. sc. Zlatko Ćesić, prof. v. šk..

Ime i prezime
Lidija Frančić
(potpis studenta)

Sažetak:

Predmet ovog rada je prestanak ugovora o radu u hrvatskoj praksi i pravu. Pravne norme koje uređuju prestanak ugovora o radu imaju središnje mjesto u modernom radnom pravu i predmet su stalnog znanstvenog interesa. Prestanak radnog odnosa predstavlja uvijek aktualan predmet proučavanja zbog važnih socijalnih i ekonomskih posljedica koje za radnika ima gubitak radnog mjesta.

Zakoni koji ograničavaju ugovornu slobodu poslodavca, odnosno njegove upravljačke ovlasti da raskine radni odnos, danas su svojstveni gotovo svim nacionalnim pravnim sustavima. Svrha je zakonodavstva o prestanku ugovora o radu zajamčiti sigurnost postojećeg radnog odnosa donošenjem propisa kojima se radnici štite od arbitrarnih odluka poslodavca: utvrđivanjem opravdanih razloga za prestanak ugovora o radu, kao pretpostavke valjanosti prestanka, te temeljnih pravila postupka otkazivanja ili drugih načina prestanka ugovora o radu.

Prikazani pravni okvir nije nepromjenjiva kategorija. Na suvremene radne odnose snažno utječe zahtjev stvaranja prilagodljivog i konkurentnog tržišta rada. Strogi propisi o radnim odnosima često se ističu kao zapreka stvaranju i jačanju gospodarske i socijalne dobrobiti, a deregulacija tržišta rada smatra se važnim čimbenikom ekonomskog rasta i otvaranja novih radnih mjesta. Nove tehnologije snažno utječu na promjenu strukture radnika, ali i radne odnose uopće, te nameću novu ulogu ugovoru o radu odnosno radnom odnosu.

Ključne riječi: prestanak ugovor, prava radnika, Zakon o radu, poslodavac, posloprimac, stranke.

Abstract:

The subject of this paper is the termination of employment contracts in Croatian practice and law. Legal standards regulating termination of employment contracts have a central place in modern work law and are the subject of permanent scientific interest. Termination of employment is always a current subject of study because of the important social and economic consequences for the worker that has lost a job.

Laws that restrict the employer's contractual freedom, or his / her authority to terminate employment, are nowadays inherent in virtually all national legal systems. The purpose of legislation on termination of employment contracts is to guarantee the safety of existing employment through the adoption of regulations protecting workers from arbitrary employer decisions: by establishing legitimate reasons for termination of employment contracts as a prerequisite for the validity of termination, and the basic rules of the cancellation procedure or other means of terminating the employment contract .

The presented legal norms are not an unchangeable category. Contemporary labor relations are strongly influenced by the demand for an adaptable and competitive labor market. Strict labor-market regulations are often presented as a barrier to the creation and strengthening of economic and social well-being, and deregulation of the labor market is considered to be an important factor in economic growt hand job creation. New technologies have a strong influence on changing the structure of labor, as well as labor relationships in general, and impose a new role on the employment contract or employment relationship.

Key words: termination of contract, workers' rights, Labor law, employer, employee, party.

Sadržaj:

1. Uvod 1
1.1. Predmet i cilj rada 1
1.2. Metode istraživanja 2
2. Radno pravo 3
2.1. Državni izvori radnog prava 4
2.2. Nedržavni izvori radnog prava 5
3. Sklapanje ugovora o radu 7
3.1. Obvezno pravo 8
3.2. Zakon o obveznim odnosima 9
3.3. Oblik ugovora o radu 11
3.4. Ništetnost pojedinih odredbi ugovora o radu 12
4. Prestanak ugovora o radu 14
4.1. Prestanak ugovora o radu smrću radnika 15
4.2. Prestanak ugovora o radu smrću poslodavca ili prestankom po sili zakona 16
4.3. Prestanak ugovora o radu istekom vremena 18
4.4. Prestanak ugovor o radu odlaskom u mirovinu ili istekom mirovinskog staža 20
4.5. Prestanak ugovor o radu sporazumom radnika i poslodavca 21
4.6. Prestanak ugovora o radu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti 22
5. Otkaz ugovora o radu 24
5.1. Pisani otkaz 24
5.2. Posljedice usmenog davanja otkaza 25
5.3. Obrazloženje otkaza o radu 26
5.4. Redoviti otkaz ugovora o radu 27
5.5. Otkazni rok 29
6. Zaključak 30
Literatura 31

1. Uvod

Prestanak ugovora o radu uređen je Zakonom o radu iz 2014. godine. Propisi tog zakona su opći propisi radnog prava, a za zakonom određene posebne djelatnosti primjenjuju se i posebni propisi koji utvrđuju prestanak radnog odnosa. Ako za pojedine situacije u tim djelatnostima nema posebnih propisa, primjenjuje se Zakon o radu.

Uzimajući u obzir takav suvremeni kontekst radnih odnosa u radu se daje analiza uređenja prestanka ugovora o radu u hrvatskom zakonodavstvu. Temelj novog sustava uređenja radnih odnosa, pa i prestanka ugovora o radu, u našem je pravu postavljen Zakonom o radu, iz 2014. godine. Zakonima koji uređuju radne odnose otkaz se izričito ne spominje već se govori o prestanku radnog odnosa bez suglasnosti radnika i prestanku po sili zakona, iako takvi načini prestanka stvarno predstavljaju otkaz ugovora o radu.

1.1. Predmet i cilj rada

U skladu s prethodno navedenim, u ovom radu cilj je analizirati i prikazati važnost sklapanja i prestanka ugovora u radu u svakodnevnom životu. Uz teorijski dio, obuhvaćeni su i primjer iz sudske prakse.

Kako bi se došlo do glavnog cilja postavljeni su i neki sporedni ciljevi koji zajedno s glavnim ciljem čine zaokruženu cjelinu ovog rada. Sporedni ciljevi rada su:

- analizirati oblike prestanka ugovora o radu;
- analizirati prednosti točno definiranih stavki ugovora o radu;
- analizirati probleme do kojih dolazi prestankom radnog odnosa.

Cilj svakog istraživanja pa i ovoga je produbljivanje suštine predmeta istraživanja i po mogućnosti rješavanje tog problema. To znači da je cilj nešto postići, doći do novog saznanja o pitanju koje je predmet istraživanja, tj. doći do saznanja pojava, svojstava, suštine problema i prakse u cjelini. I ova tema istraživanja brižljivo je odabrana i sama po sebi već implicira

ciljeve istraživanja kao sastavni dio znanstvene zamisli kojom se odgovara zašto i zbog čega se nešto ili neka pojava istražuje.

1.2. Metode istraživanja

Metode koje ćemo koristiti za potrebe ovog rada su metoda dokazivanja, metoda deskripcije i povijesna metoda.

Dokazivanje je jedna od najvažnijih znanstvenih metoda u kojoj su inkorporirane skoro sve metode i svi posebni metodički postupci: analiza i sinteza, generalizacije i specijalizacija, indukcija i dedukcija, apstrakcija i konkretizacija. Ova metoda nam je potrebna za dokazivanje generalne hipoteze.

Metoda deskripcije je postupak jednostavnog opisivanja ili očitavanja činjenica, procesa i predmeta u prirodi i društvu te njihovih empirijskih potvrđivanja odnosa i veza, ali bez znanstvenog tumačenja i objašnjavanja. Ovom metodom ćemo se koristiti na samom početku istraživanja.

Povijesna metoda utvrđuje kada, gdje, kako, zbog čega, i u kojim okolnostima se nešto dogodilo, odnosno što je čemu bilo uzrok, povod i posljedica.

2. Radno pravo

Rad kao rad je izuzetno važna ljudska sposobnost, on je svrsishodno i svjesno organizirana djelatnost, a cilj mu je postizanje nekog korisnog učinka koji zadovoljava osobne ili kolektivne potrebe. Kako se razvijalo čovječanstvo razvija se i rad.

Pravo na rad može se definirati na više načina. U najširem smislu, to je pravo pojedinca da od države zahtijeva vođenje politike pune zaposlenosti, zaštitu mogućnosti svakog radnika da zarađuje za život u radnom odnosu kojeg je slobodno zasnovao, organiziranje i vođenje besplatnih službi za zapošljavanje za sve radnike te organiziranje i provođenje profesionalnog obrazovanja. Budući da je dužnost ostvarivanja tog prava i stvaranje uvjeta za to upućena državi, ono ostaje programsko pravo, usmjereno budućnosti, ali ne i neposredno subjektivno pravo pojedinca, koje bi se moglo ostvariti u postupku pred nadležnim tijelom javne vlasti (Ravnić: 2004).

U užem smislu pravo na rad postojalo je u nekadašnjim socijalističkim europskim zemljama; u nekima od njih također zajamčeno ustavom. Ono radniku daje vrlo određen položaj, koji se može odrediti ne kao pravo na točno određeno radno mjesto već kao jamstvo radnog odnosa. Ipak, za razliku od prava na rad proklamiranog Europskom socijalnom poveljom i u zapadnoeuropskim zemljama, u sebi uključuje i zakonsku dužnost rada i strogo pridržavanje radne discipline, čije izbjegavanje može biti kažnjivo.

Na temelju navedenoga može se zaključiti da je pravo na rad širi pojam, široko apstraktno pravo koje uključuje stvaranje radnih mjesta, njihov kontinuitet i prestanak, ali ne i konkretno ostvarenje nekog radnog odnosa, dok je sigurnost radnog odnosa uži pojam, koji se često koristi kako bi se opisala kontrola prestanka radnog odnosa na inicijativu poslodavca.

Radno pravo je neiscrpan izvor praktičnih i teoretskih pitanja, a krug onih na koje se primjenjuje i koji u praktičnom smislu moraju silom prilika ili žele ovladati njegovim instrumentima radi zaštite prava i interesa radnika i poslodavaca, izuzetno je velik. Najvažniji zakon radnog zakonodavstva svakako je ***Zakon o radu*** (Narodne novine br. 93/14), ali radno pravo čine i mnogobrojni drugi propisi doneseni ne samo na temelju ovoga zakona, nego i od

samih poslodavaca, sindikata, pa i radnika u pregovorima s poslodavcem, a na temelju zakonskih ovlasti (Bilić: 2009).

Zbog njihove brojnosti i čestih izmjena koje trpe, potrebno je poznavati ne samo pojedine izvore radnog prava koji se primjenjuju na konkretnu radnopravnu situaciju, nego i sustav donošenja i primjene tih izvora kao i pravila prema kojima taj sustav funkcionira. Kompleksnost navedenog sustava u cjelini razlog je zbog kojeg zna doći do poteškoća u svakodnevnom poslovanju malih i velikih poslodavaca i primjeni tog kompleksnog sustava na konkretnu situaciju, tim više jer su radni odnosi izuzetno dinamično područje na kojemu nije sve i do kraja riješeno zakonskim tekstom.

Upravo je zbog toga potrebno ovladati određenim znanjima ne samo iz zakonskog teksta i podzakonskih propisa, nego i sudske i druge prakse iz područja radnog prava kako bi primjena radnog zakonodavstva bila točna, ispravna i ujednačena.

Najbolji primjer za to jest izvanredni otkaz, za koji sam Zakon o radu ne navodi nikakvih razloga zbog kojih ga se može uručiti drugoj ugovornoj strani u radnom odnosu i reguliran je s tek nekoliko kratkih odredbi, dok u isto vrijeme upravo taj institut radnog zakonodavstva stvara nebrojene sudske sporove i ponekad različitu praksu.

2.1. Državni izvori radnog prava

U formalnom smislu ***Ustav*** je pravni akt s najvišom pravnom snagom, u materijalnom smislu pravni akt kojim se uređuju osnove društvenog i političkog uređenja zemlje. Na tim osnovama gradi se dalje i razrađuje pravni sustav, a pravni propisi, koji čine dio tog sustava, pobliže razrađuju načelne ustavne postavke u skladu s osnovama koje je utvrdio sam ustav. Ustav daje okvire u kojima se mogu kretati ovlaštenja donositelja drugih pravnih propisa (donositelja zakona i podzakonskih općenormativnih akata).

Zakoni (radni odnosi su uređeni osnovnim zakonom i posebnim zakonima koji se primjenjuju u pojedinim područjima rada). Na hijerarhijskoj ljestvici pravnih propisa, u većini pravnih

poredaka zemalja, zakoni dolaze odmah poslije ustava. Ta činjenica izražava se na sljedeći način (Herman, Ćupurdija: 2011):

1. Zakon je akt što ga donosi predstavničko tijelo (skupština, parlament) koje ima karakter najvišeg organa vlasti;
2. Zakon je vrsta pravnog propisa što ga predstavničko tijelo donosi u posebnoj proceduri koju za donošenje zakona često u pojedinim pitanjima propisuje sam ustav.
3. Zakoni normativno uređuju po svojoj važnosti najvažnija društvena područja (npr. obrambeno ustrojstvo, hrvatsko državljanstvo, opis povijesnog hrvatskog grba i zastave, tekst himne, itd.).
4. Zakon sadrži odredbe koje čine najčešću pravnu podlogu kako za donošenje podzakonskih akata tako i za donošenje pojedinačnih akata radi aplikacije apstraktne zakonske norme na konkretan društveni odnos.

Za područje radnog prava osnovni zakon je ***Zakon o radu*** i drugi radnopravni zakoni. ***Podzakonski akti*** (državni propisi koje donosi izvršna vlast: uredbe, odluke, uputstva, naredbe i dr.). Podzakonski općenormativni akti su pravni propisi koje donose državni organi, a po svojoj pravnoj snazi slijede iza ustava i zakona.

2.2. Nedržavni izvori radnog prava

Kolektivni ugovori kao pravni izvori pojavljuju se jedino u području rada. Geneza kolektivnih ugovora počinje krajem XIX. stoljeća i odmah su postali specifični po odstupanju od klasičnog pravila da ugovor obvezuje samo one koji su ga zaključili. Kolektivni ugovor zaključuju udruženja radnika i udruženja poslodavaca, ali oni djeluju i prema samim radnicima i prema samim poslodavcima, kao najodgovornijim pojedincima (Herman, Ćupurdija: 2011).

Demokratskim promjenama 1990./91. godine, uspostavom slobodne i neovisne Republike Hrvatske i opredjeljenjem za tržišnu privredu stvoreni su uvjeti za kolektivno pregovaranje, a od 1. siječnja 1996. (stupanjem na snagu Zakona o radu) postoji i pravni okvir za sklapanje kolektivnih ugovora.

Pravilnik o radu pripada skupini autonomnih izvora radnog prava, ali koji se odlikuje određenim specifičnostima u odnosu na druge autonomne pravne akte. Prije svega, radi se o profesionalnom izvoru radnog prava koji je jednostrani akt poslodavca. Njime poslodavac uređuje prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa u onim pitanjima koja nisu uređena kolektivnim ugovorom ili zakonom (Herman, Ćupurdija: 2011).

Prema Zakonu o radu: „Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je 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 važna pitanja za radnike zaposlene kod tog poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

U području radnog prava kao nedržavni izvori radnog prava osim do sada iznesenih najzastupljeniji su ***pravilnici*** o sistematizaciji i unutrašnjoj organizaciji, pravilnici o plaćama, pravilnici o zaštiti na radu, i dr.

Individualni ugovori o radu su pojedinačni, a ne opći akti te oni djeluju samo prema osobama koje su ih sklopile.

3. Sklapanje ugovora o radu

Prema Zakonu o obveznim odnosima, ugovor je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim dijelovima ugovora. Ukoliko je netko po zakonu obvezan sklopiti ugovor, zainteresirana strana može zahtijevati da se takav ugovor i sklopi bez odgađanja. Odredbe propisa kojima se (djelomično ili u cijelosti) određuje sadržaj ugovora sastavni su dijelovi tih ugovora te ih upotpunjuju i stupaju na mjesto ugovornih odredbi koje nisu bile u skladu s njima.

Prilikom sklapanja ugovora važna je izjava volje koja se može izjaviti riječima, znakovima ili drugim ponašanjem iz kojeg se sa sigurnošću može zaključiti o njezinom postojanju i identitetu davatelja izjave. Također, izjava volje može se izreći i putem različitih komunikacijskih oblika (Perović: 2006).

Ugovor je sklopljen u trenutku kada ponuđač primi izjavu potrošača o prihvaćenoj ponudi. Mjestom sklapanja ugovora smatra se mjesto u kojem ponuditelj ima svoje sjedište. Također, kao mjesto sklapanja ugovora može biti i prebivalište ponuditelja u trenutku izdavanja ponude. Ponuda je zapravo prijedlog za sklapanja samog ugovora, a sastavlja ju osoba koji ima sve bitne dijelove ugovora. Opća ponuda je samo prijedlog za sklapanje ugovora i ona je upućena neodređenom broju osoba, a sastoji najvažnije dijelove ugovora koji se prilikom sklapanja ne mijenjaju i vrijede jednako kao i ponuda.

Također, moguće je sastaviti i predugovor kojim se preuzima obveza da se kasnije sklapa drugi dokument, tj. glavni ugovor. Predugovor se sastavlja kao i glavni ugovor, bit je samo da se zadovolji propisana forma jer je to uvjet pravovaljanosti ugovora. Predugovor sadrži sve bitne dijelove glavnog ugovora, te ukoliko jedna od ugovornih strana kasnije ne potpiše glavni ugovor, nadležni sud može narediti potpisivanje glavnog ugovora.

Glavni se ugovor mora potpisati u posljednjih šest mjeseci previđenog za njegovo zaključivanje, a ukoliko se to ne dogodi onda se to može i sudski zahtijevati. Ukoliko rok za zaključivanje ugovora nije predviđen, onda se gleda prema prirodi samog posla i samim okolnostima kada bi ugovor trebao biti sklopljen. U slučaju da su se okolnosti znatno

promijenile od potpisivanja predugovora do trenutka kada se glavni ugovor mora sklopiti, ugovorene strane imaju pravo ne potpisati glavni ugovor. Razlog tome je što trenutke okolnosti nisu niti postojale prilikom potpisivanja predugovora.

3.1. Obvezno pravo

Općenito govoreći, pravo je skup pravnih propisa, načela i instituta kojima se određuju odnosi u nekoj društvenoj zajednici. Takvim se propisima uređuju životni odnosi unutar društva, društvenoj zajednici i tih pravila se svi moraju pridržavati. Pravna znanost je iznimno složena društvena disciplina, a najčešće se dijeli na opće-teorijski dio, povijesno-pravni dio i pozitivno-pravni dio. Najvažnije grane prava su ustavno pravo, upravno pravo, financijsko pravo, građansko pravo (sastavni dio građanskog prava je obvezno pravo), obiteljsko pravo, trgovačko pravo, kazneno pravo, pomorsko pravo, međunarodno pravo, itd.

Kada govorimo o obveznom pravo prije svega mislimo na niz pravila kojima se uređuju obvezno pravni odnosi. To je zapravo društveni odnos u kojem ljudi ulaze zbog različitih činidaba. Važnu ulogu obvezno pravo ima kako bi se točno odredili pravni odnosi između dviju ili više pravnih/privatnih osoba. U takvom odnosu jedna je osoba vjerovnik (ima pravo zahtijevati od druge osobe neku činidbu), a druga dužnik (ima obvezu ispunjenja neke činidbe). Glavni zakon koji definira obvezne odnose u RH je Zakon o obveznim odnosima.

Iznimno je bitno naglasiti da obvezno pravo ne uređuje sve obvezne odnose, već uređuje one odnose koji imaju gospodarsko značenje. To znači da obvezno pravo uređuje i definira pravila ponašanja prilikom razmjene dobara i usluga između privatnih i pravnih osoba u gospodarstvu. Također, obvezno pravo uređuje i prava zaštite čovjekovih dobara, ali i čovjeka samog (ovim pitanjima se bavi odštetno pravo).

Načela obveznog prava su:

1. načelo savjesnosti i poštenja;
2. načelo jednake vrijednosti činidaba;
3. načelo zabrane uzrokovanja štete;

4. načelo dužnosti ispunjenja obveze.

Kada se govori o obveznom pravu govori se o najdinamičnijem dijelu građanskog prava, a to je posljedica neprestanog razvoja i usavršavanja gospodarske djelatnosti. Usporedimo li brojnost institucija, možemo slobodno reći da obvezno pravo tu vodi glavnu riječ i da se značajno više razvilo po tom pitanju od stvarno i nasljednog prava.

Najvažniji pravi akti obveznog prava je Zakon o obveznim odnosima i njega ćemo detaljno obraditi u daljnjem tekstu rada.

3.2. Zakon o obveznim odnosima

Zakonom o obveznim odnosima uređuju se osnove obveznih odnosa te ugovorni i izvanugovorni obvezni odnosi. Sudionici slobodno uređuju obvezne odnose, a ne mogu ih uređivati suprotno Ustavu Republike Hrvatske, prisilnim propisima i moralu društva. Također *Zakon* nalaže kako su sudionici u obveznom odnosu ravnopravni. Što se pak tiče načela savjesnosti i poštenja, u zasnivanju obveznih odnosa i ostvarivanju prava i obveza iz tih odnosa, sudionici su dužni pridržavati se načela savjesnosti i poštenja. Sudionici obveznih odnosa dužni su surađivati radi potpunog i urednog ispunjenja obveza i ostvarivanja prava u tim odnosima (Zakon o obveznim odnosima).

Ponašanje u ispunjavanju obveza i ostvarivanju prava po članku 10. *Zakona* nalaže da sudionik u obveznom odnosu dužan je u ispunjavanju svoje obveze postupati s pažnjom koja se u pravnom prometu zahtijeva u odgovarajućoj vrsti obveznih odnosa, da sudionik u obveznom odnosu dužan je u ispunjavanju obveze iz svoje profesionalne djelatnosti postupati s povećanom pažnjom, prema pravilima struke i običajima te da sudionik u obveznom odnosu dužan je u ostvarivanju svog prava suzdržati se od postupka kojim bi se otežalo ispunjenje obveze drugog sudionika (Zakon o obveznim odnosima).

Sudionici u *Zakonu* mogu svoj obvezni odnos urediti drugačije nego što je ovim *Zakonom* određeno ako iz pojedine odredbe ovoga *Zakona* ili iz njezina smisla ne proizlazi nešto drugo.

Što se pak tiče primjene običaja i prakse u obveznim odnosima među trgovcima, primjenjuju se trgovački običaji čiju su primjenu ugovorili i praksa koju su međusobno razvili. U obveznim odnosima iz stavka 1. ovoga članka *Zakona* primjenjuju se i trgovački običaji koje trgovci redovito primjenjuju u istim takvim odnosima ako sudionici u njima nisu izrijekom ili prešutno isključili njihovu primjenu.

Trgovačka praksa koja se s vremenom razvila primjenjuje se i u slučaju ukoliko su suprotni dispozitivnom propisu. U tom slučaju se u obveznim odnosima između sudionika primjenjuju običaji kada je njihova primjena ugovorena ili jednostavno zakonom određena. Pravne osobe prilikom sklapanja obvezno-pravnog odnosa moraju voditi računa o vlastitom statutu, društvenom odgovornom poslovanju i poslovnim pravilima.

Odredbe ovoga *Zakona*, koje se odnose na ugovore, na odgovarajući se način primjenjuju i na druge pravne poslove. Stavak o zaštiti prava nalaže u članku 15. ovog *Zakona* da osoba koja smatra da je neko njezino pravo povrijeđeno, ovlaštena ga je štititi i ostvarivati putem suda ako zakonom odlučivanje nije povjereno nekom drugom nadležnom tijelu. Tko bi samovlasno pribavljao ili štitio neko svoje pravo ili pravo za koje smatra da mu pripada, prekoračivši time granice nužne obrane ili druge zakonom dopuštene samopomoći, odgovoran je za to. Također je zabranjeno stvaranje i iskorištavanje monopolskog položaja.

Sudionici u obveznim odnosima dužni su u pravnom prometu postupati u skladu s dobrim poslovnim običajima. Na obvezne se odnose primjenjuju uzance ako su sudionici u obveznim odnosima ugovorili njihovu primjenu ili ako iz okolnosti proizlazi da su htjeli njihovu primjenu. Sudionici obveznih odnosa su fizičke i pravne osobe. Poslovnu sposobnost fizička osoba stječe punoljetnošću, a pravna danom nastanka ako zakonom nije drukčije određeno (Pavlović: 2014).

Pravni poredak dozvoljava slobodu ugovornog uređenja odnosa, ali s druge pak strane predviđa i granicu do koje ta sloboda može ići. To je posljedica potrebe zajednice da omogući slobodno ispoljavanje volje određenih subjekata, ali i da vodi računa o općim normama zajednice koje se ne mogu prepustiti individualnoj arbitrarnosti i proizvoljnosti.

Postoji jedan pravni i moralni poredak koji izražava opće potrebe određene pravno organizirane zajednice i koji služi kao garancija individualnoj volji i njezinom ispoljavanju. Otuda norme koje predstavljaju opće usvojena pravila ponašanja do stupnja njihove imperativnosti koje ne mogu biti narušene voljom stranaka. Te norme izražavaju opće i zajedničke interese pa i interese samih stranaka. Stoga, problem slobode volje uopće, pa i ugovorne volje, nije u oduzimanju te slobode niti u pružanju apsolutne slobode, već u mogućnostima pronalaska pravog mjesta unutar društvenih potreba, potrebi slobode individualne aktivnosti i neophodne potrebe za zaštitom općih intelektualnih i materijalnih dobara određene zajednice.

Za javni poredak karakteristične su imperativne norme, što znači da se takva pravila društvenog ponašanja u određenim pravnim situacijama moraju poštivati. Stranke stupajući u ugovorne odnose moraju svoje odnose urediti tako da ne vraćaju okvire javnog poretka koji su određeni imperativnim putem. Otuda proizlazi i opće pravilo ugovornog prava prema kojemu su ugovornici slobodni da u granicama prinudnih propisa, odnosno javnog poretka i moralnih imperativa, svoje odnose urede prema svojoj volji (Perović: 2006).

3.3. Oblik ugovora o radu

Ugovor o radu u pravilu je neformalni ugovor jer se može zaključiti u pisanom obliku, u usmenom oblika pa čak i prešutno. Neformalnost ugovora o radu ima zaštitnu svrhu. Iznimke od ovog načela odnose se na zakonski ili kolektivnim ugovorima predviđeni pisani oblik posebnih vrsta ugovora o radu. U zemljama kontinentalne Europe pisani oblik prati nestandardne ugovore o radu Posebna forma ugovora o radu može se odnositi na posebne klauzule pojedinačnog ugovora o radu.

Ipak, većina europskih zakonodavstva zahtijeva izdavanje isprave kojom se utvrđuju uvjeti radnog odnosa. Ovo je u skladu s Direktivom br. 91/533/EEZ, o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor ili radni odnos, koja zahtijeva da radnik bude u potpunosti informiran u pisanom obliku o svim uvjetima radnog odnosa u roku

od dva mjeseca od dana zapošljavanja. Svrha izdavanja isprave jest garancija potpune informiranosti radnika o njegovim pravima.

Određivanje sadržaja ugovora o radu jedan je od aspekata ugovaranja radnog odnosa u kojem je sloboda ugovaranja značajno ograničena. Opseg slobode uređivanja sadržaja ugovora o radu određen je zakonskim odredbama te odredbama kolektivnih ugovora, a cilj im je osigurati obvezne minimalne uvjetima u kojima se mora obavljati rad i koji najčešće uključuju ():

- plaće;
- radno vrijeme;
- odmore i dopuste;
- bolovanja;
- rodiljni i roditeljski dopust, itd.

Stranke ugovora o radu slobodne su ugovoriti vrstu rada i radno vrijeme radnika, a često i visinu plaće. Od stranaka se najčešće zahtijeva da u pisani ugovor o radu unesu određene, bitne elemente.

3.4. Ništetnost pojedinih odredbi ugovora o radu

Ništetne su odredbe koje su protivne samoj svrsi sklopljenog ugovora ili dobrim poslovnim običajima, čak i ako su opći uvjeti koji ih sadrže odobreni od nadležnog organa. Sud tako može odbiti primjenu pojedinih odredbi koje sprečavaju drugu stranu ugovora da stavi prigovore, ili onih na temelju kojih ona gubi prava iz ugovora ili gubi rokove. Ništetnost ugovora se odnosi na sve ono što je nepravično ili pretjerano strogo prema jednoj strani ugovora (Gotovac: 2003).

Ništetnost pojedinih odredbi ugovora su one odredbe koje se protive načelu savjesnosti i poštenja, prouzročene očiglednom neravnopravnosti u pravima i obvezama strana na štetu ugovaratelja. Prilikom ocjene ništetnosti određene odredbe ugovora uzimaju se u obzir (Lukšić: 2002):

- sve okolnosti prije i za vrijeme sklapanja ugovora;

- pravna narav ugovora;
- vrsta robe ili usluge koje je objekt ugovora;
- ostale odredbe ugovora;
- odredbe drugog ugovora s kojim se ranije navedena odredba povezuje.

Naime, sadržaj mnogih ugovora, pa tako i općih uvjeta, izložen je kontroli već na temelju općih pravila o ništetnosti ugovora, jer njihove odredbe ne smiju biti protivne Ustavu RH, prisilnim propisima i moralu društva. I pored takvih ograničenja ugovorne slobode stranaka, zbog dodatne zaštite slabije ugovorne strane koja pristupa ugovoru na temelju unaprijed utvrđenih općih uvjeta druge, jače ugovorne strane, spomenuto opće pravilo o ništetnosti ugovora dodatno je konkretizirano odredbama Zakona o obveznim odnosima (Gotovac: 2003).

Ništetnost ugovora ne primjenjuje se na one dijelove ugovora koji su preuzeti iz važećih propisa ili su prije samog sklapanja ugovora o njima pojedinačno pregovaralo i raspravljalo. Takve odredbe više ne mogu biti ništetne jer su ugovorne strane prilikom sklapanja ugovora raspravljale o njihova i njihovo sadržaju te su one bile jasne i potpuno razumljive.

Ukoliko se o nekim odredbama nije pojedinačno pregovaralo, mogu se smatrati nepoštenim i ništetnim samo u slučaju ako uzrokuju značajnu ne ravnotežu u pravnim i obveznim odnosima ugovorenih strana. Takvim se odredbama smatraju one koje nisu u skladu s savjesnim i poštenim poslovanjem. Također, ukoliko se o pojedinim ugovornim odredbama nije pojedinačno pregovaralo, a trgovac ih je unaprijed formulirao, potrošač ih nema pravo smatrati ništetnima.

Ukoliko se o pojedinim ugovornim odredbama nije pregovaralo, to ne znači da je cijeli ugovor ništatan. Bitno je da cjelokupan ugovor ukazuje na to da se radi o unaprijed formuliranom standardnom ugovoru trgovca koji nije štetan za potrošača. Također, trgovac ukoliko tvrdi da su pojedine odredbe unaprijed sastavljene, to je dužan i dokazati. Zakonom o zaštiti potrošača taksativno su navedene pojedine ugovorne odredbe koje se mogu smatrati ništetnim.

4. Prestanak ugovora o radu

Iako se Zakon o radu zasniva na građanskopravnom pristupu što je vidljivo iz činjenice da se radni odnos zasniva sklapanjem ugovora o radu što znači da je radni odnos ugovorni odnos, zakonodavac je ipak prestanak ugovora o radu normirao kogentnim odredbama, ograničavajući time prava ugovornih strana.

Naime, zakonodavac je ročno propisao na koji način po Zakonu o radu ugovor o radu može prestati. Tako je prema članku 112 Zakona o radu propisano da ugovor o radu prestaje:

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

Riječ je o taksativnoj listi jer su njome propisani svi načini prestanka ugovora o radu koji su mogući prema odredbama Zakona. To međutim ne znači da ugovor o radu ne može prestati na temelju nekog posebnog zakona. Tu mogućnost predviđa članak 1 Zakona o radu kojim je propisano da se tim Zakonom uređuju radni odnosi u RH ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom te objavljen, a koji je na snazi, nije drugačije određeno. To znači da je drugih zakonom dopušteno drugačije urediti pretpostavke za prestanak radnog odnosa nego što su one propisane ranije navedenim člankom 112.

U daljnjem tekstu će se detaljnije obraditi najčešći načini prestanka ugovora o radu.

4.1. Prestanak ugovora o radu smrću radnika

Zakon o radu definira radnika kao fizičku osobu koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Radnik je obvezan osobno obavljati poslove koje mu je dao poslodavac. Upravo zato što je radnik fizička osoba koja je dužna osobno obavljati preuzeti posao, ugovor o radu prestaje njegovom smrću.

Iako je riječ o kogentnoj odredbi Zakona, budući da je radni odnos ugovorni odnos, ovaj razlog prestanka ugovora o radu potrebno je usporediti i sa odredbama obveznog prava. Naime, prema Zakonu o obveznim odnosima određeno je da smrću dužnika ili vjerovnika prestaje obveza samo ako je nastala s obzirom na osobna svojstva koje od ugovornih strana ili osobne sposobnosti dužnika.

S obzirom na prirodu ovog načina prestanka ugovora o radu, u praksi nema naročitih dvojbi u pogledu samog prestanka ugovora o radu. Kada se analizira sudska praksa, proizlazi da se u pogledu ovog načina prestanka ugovora o radu pojavljuju dva osnovna pitanja: jedno ***materijalnopravne***, a drugo ***procesnopravne*** prirode.

Materijalnopravno pitanje odnosi se na situacije kada se ovaj način prestanka ugovora o radu isprepleće s nekim drugim načinom prestanka ugovora o radu. Recimo, kada je poslodavac radniku otkazao ugovor o radu redovitim otkazom uz pravo na otpremninu. ako je radnik umro za vrijeme otkaznog roka, ugovor o radu nije prestao zbog otkaza nego smrću, jer je on u trenutku smrti još uvijek u radnom odnosu. To znači da radnikovi pravni nasljednici u postupcima koje pokrene nakon radnikove smrti ili preuzme već pokrenuti postupak radi isplate određenih potraživanja poput otpremnine, naknade štete kod sudskog raskida i slično, nema pravo na isplatu (Milković, Dugonjić: 2016).

Pitanje procesnopravne prirode odnosi se na situaciju kada je radnik pokrenuo postupak radi utvrđivanja nedopuštenosti otkaza ugovora o radu i isplate novčanih potraživanja pri čemu je za vrijeme postupka došlo do njegove smrti. Zakon o parničnom postupku u slučaju smrti stranke predviđa različite posljedice u odnosu na sam postupak i to prekid i obustavu postupka. Kod prekida postupka može doći do nastavka kad nasljednici preuzmu postupak,

dok nastavka postupka nema kod obustave postupka jer se odlučuje o pravima koja ne prelaze na nasljednike stranke, odnosno pravne sljedbenike. Zbog toga se često postavlja pitanje što u slučaju kada je kod radnika, kao tužitelja, za vrijeme postupka nastupila smrt, a tražio je da se utvrdi da je otkaz nedopušten (Milković, Dugonjić: 2016).

Primjeri sudske prakse:

1. Nakon smrti tužitelja nisu postojale pretpostavke za obustavu postupka po tužbenom zahtjevu na utvrđenje nedopuštenosti otkaza ugovora o radu danog njihovom predniku (na poništenje akta i odluka) te obvezivanje tuženika isplatiti im iznose utužene po osnovi radnog odnosa njihovog prednika dospjele za isplatu do njegove smrti i dospjele naknade materijalne štete, a pravilno je obustavljen postupak vođen u vezi zahtjeva na obvezivanje vraćanja na rad te naknade nematerijalne štete (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-494/19 od 25. veljače 2014.).
2. Prema sporazumu stranka radni odnos trebao je trajati do 31. ožujka 2003. te bi tada došlo do prestanka ugovora o radu na temelju sporazuma, a time i do stjecanja prava na ugovorenu otpremninu koje bi moglo prijeći na tužitelje kao nasljednike radnika. Međutim, budući da je prednik tužitelja umro prije toga, do prestanka ugovora o radu nije došlo sporazumom stranaka, u skladu s odredbom čl. 103.toč.5 Zakona o radu/95 (sada čl.112.toč.5 Zakona o radu/14), već smrću radnika, u skladu s odredbom čl. 103.toč.5 Zakona o radu/95 (sada čl.112.toč.5 Zakona o radu/14), pa prednik tužitelja nije stekao pravo na otpremninu pa zbog toga to pravo nije njegova ostavinska imovina koju tužitelji potražuju u ovom sporu (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-536/07 od 23. prosinca 2008.).

4.2. Prestanak ugovora o radu smrću poslodavca ili prestankom po sili zakona

Ovaj način prestanka ugovora o radu uveden je u Zakon o radu tek 2014. godine, što znači da ranije nije bio primjenjiv. Uvođenjem ovog načina prestanka ugovora o radu, zakonodavac je htio regulirati radnopravni status radnika zaposlenih kod poslodavaca fizičkih osoba u slučaju njihove smrti, tj. prestanka postojanja pravne osobe po sili zakona i brisanjem iz registra u skladu s posebnim propisima koji to određuju.

Logično je da ugovor o radu radnika koji je zaposlen kod poslodavca fizičke osobe prestaje smrću tog poslodavca jer više ne postoji poslodavac. Međutim, smatra se da to ne mora biti slučaj i u slučaju smrti obrtnika premda u navedenoj odredbi to nije jasno određeno. Naime, iz navedene odredbe nije jasno prestaje li smrću poslodavca fizičke osobe – obrtnika ugovor o radu radnika i u slučaju kada obrtnicu preuzimaju nasljednici.

Smatra se da ova odredba nije trebala sadržavati dio koji govori da ugovor o radu prestaje smrću poslodavca fizičke osobe jer preostali dio odredbe iz kojeg proizlazi da ugovor o radu prestaje prestankom obrta po sili zakona regulira i tu situaciju. Naime, člankom 47 Zakona o obrtu, propisano je da obrt po sili zakona prestaje, između ostalog i smrću obrtnika. ovakvom je stipulacijom odredbe, zakonodavac samo unio dodatne dvojbe (Milković, Dugonjić: 2016).

Svojstvo trgovca pojedinca stječe se upisom u trgovački registar, a gubi se brisanjem iz trgovačkog registra:

1. na temelju prijave koju podnese trgovac pojedinac kada za njega više ne postoji obaveza da bude upisan u trgovački registar;
2. po službenoj dužnosti (odlukom registarskog suda o brisanju iz trgovačkog registra trgovca pojedinca kad on više ne ispunjava uvjete za upis).

Ono što nije jasno u odnosu na odredbu Zakona o radu da ugovor o radu prestaje brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima, je činjenica da brisanjem iz sudskog registra obrtnik ne gubi svojstvo trgovca u smislu Zakona o trgovačkim društvima, tj. kao osobe koja samostalno trajno obavlja gospodarsku djelatnost radi ostvarivanja dobiti.

Sudska praksa koja se odnosi na ovaj način prestanka ugovora o radu izražava pravno shvaćanje da ranik u slučajno ovakvog načina prestanka nema pravo na otpremninu jer je riječ o prestanku ugovora o radu po sili zakona. S tim u vezi ističe se da u stručnoj literaturi možemo susresti i razmišljanja da bi radnici tada trebali imati pravo na otpremninu, pod pretpostavkom da je ona ugovorena za takve slučajeve ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

U slučaju kada je radnik radio kod poslodavca i nakon prestanka obrta, sudska je praksa zauzela pravno shvaćanje da rad tužitelja može biti samo faktični rad, a ne radni odnos i da

ranik može ostvarivati samo prava iz faktičnog rada, ali ne prava iz radnog odnosa. Očito se smatra da je radnik nastavio raditi kod poslodavca na temelju ugovora o djelu, a ne više ugovora o radu i da mu za to ne pripadaju prava iz radno odnosa već pravo na isplatu za obavljeni faktični rad. Također, tu postoji i opasnost od situacije da poslodavac neće obavijestiti radnika da je odjavio obrt i da će radnik nastaviti raditi u uvjerenju da je i dalje u radnom odnosu. Tada se postavlja pitanje prava radnika na naknadu u visini neuplaćenih doprinosa.

Primjeri sudske prakse:

1. Nakon prestanka obrta zbog smrti vlasnika radniku radni odnos prestaje po sili zakona, pa prema pravnom shvaćanju ovog suda u takvoj pravnoj situaciji nisu ostvarene pretpostavke za primjenu odredbe čl. 111. Zakona o radu, kojom je propisan oblik, obrazloženje i dostava otkaza. Kako je tužiteljici ugovor o radu prestao po sili zakona u smislu čl. 38. st. 1. točka 1. Zakona o obrtu, a ne zbog otkaza ugovor o radu, to u konkretnom slučaju nisu ispunjene niti zakonske pretpostavke za isplatu otpremnine propisane odredbom čl. 118. Zakona o radu (sada čl. 126. ZR/14) (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-935/10 od 28. ožujka 2012.).
2. Tužitelj je bio u radnom odnosu sa tuženikom koji je obavlja obrt. Prestankom obrta prestaje radni odnos radnika zaposlenog kod obrtnika. Ukoliko je tužitelj radio kod tuženika i nakon prestanka obrta, rad tužitelja može biti samo faktični rad, a ne radni odnos, pa tužitelj može ostvarivati samo prava iz faktičnog rada, ali ne prava iz radnog odnosa (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-65/00 od 25. listopada 2010.).

4.3. Prestanak ugovora o radu istekom vremena

Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme dopušteno je kad su za to ispunjeni zakonom propisani uvjeti, tj. kada se zasniva radni odnos čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji mogu biti opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Stoga će takav ugovor o radu prestati ispunjenjem jedno od navedenih uvjeta, tj. istekom roka koji je naznačen u ugovoru.

Rok može biti određen kalendarski, tako da će se naznačiti određeni dan kao zadnji dan važenja ugovora o radu (npr. *ugovor se sklapa za obavljanje određenog posla do 1. rujna 2020.*) ili da se odredi vrijeme na koje je sklopljen (npr. *ugovor se sklapa za obavljanje određenog posla za razdoblje 3 mjeseca od dana sklapanja ugovora*). Zbog izbjegavanja eventualnih nesporazuma dobro bi bilo naznačiti trajanje ugovor do točno određenog dana. To je posebno korisno za poslodavce jer prema pravnom shvaćanju sudske prakse, u slučaju kad ugovorom o radu rok trajanja ugovora nije određen niti odrediv, smatra će se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Često se ne zna točno vremensko trajanje ugovora o radu koji su vezani uz obavljanje određenog posla. S obzirom na to, može se pored određivanja uvjeta pod kojim prestaje ugovor, dodatno navesti vremensko i datumsko ograničenje trajanja ugovora kako bi postojala dva kriterije: uvjet i rok. Ako posao do nastupa tog roka ne bi bio završen, može se sklopiti novi i precizniji ugovor o radu na određeno vrijeme do završetka posla.

Budući da nastupom dana predviđenog ugovora o radu prestaje taj ugovor, dovoljno je da poslodavac radnika o tome obavijesti, a ne da i posebno otkazuje ugovor o radu. Ta obavijest prema sudskoj praksi može biti ili usmenog ili pismenog oblika. Obavijest nema konstitutivni karakter, pa radnik u slučaju sudskog spora ne može tužbeni zahtjev postaviti prema obavijesti, već deklaratornim zahtjevom tražiti utvrđenje da se nalazi u radnom odnosu kod poslodavca (Milković, Dugonjić: 2016).

Primjer sudske prakse:

1. Na temelju činjeničnih utvrđenja nižestupanjski sudovi su kao neosnovan odbili zahtjev tužitelja zaključujući da je tuženik tijekom postupka dokazao postojenja stvarnog i važnog razloga za zasnivanje radnog donosa na određeno vrijeme za obavljanje poslova „5 G-Vodograđevni radnik I“ i da kod njega ne postoji potreba za određenim brojem radnika koji bi te poslove obavljali stalno, radi čega je na temelju odredbe čl. 10. st. 1. Zakona o radu iznimno s tužiteljem mogao sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme. Pritom su izrazili shvaćanje i da obavijest tuženika od 18. rujna 2008. kojom je tuženik obavijestio tužitelja o prestanku ugovora o radu s…zbog isteka vremena na koji je sklopljen nije nedopuštena jer ona ima samo deklaratorno značenje,

slijedom čega ne postoji ni obveza tuženika vratiti tužitelja na rad (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-180/15-2 od 21. srpnja 2015.).

4.4. Prestanak ugovor o radu odlaskom u mirovinu ili istekom mirovinskog staža

Ugovor o radu prestaje i kada radnik navrši 65 godina života ili 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore. Oba se ova uvjeta moraju kumulativno ispuniti jer nije dovoljno napuniti samo godine života bez godina staža, niti je dovoljno imati 15 godina mirovinskog staža ako radnik istovremeno nije napunio 65 godina života. Sudska praksa je zaključila da je nezakonito postupao poslodavac kada je utvrdio prestanak radno odnosa radnika koji nema kumulativno ispunjene ove pretpostavke. Do prestanka ugovor o radu neće doći niti ako radnik ostvari pravo na prijevremenu starosnu mirovinu.

Oba zakonska regulativa omogućuje strankama radnog odnosa da održe ugovor o radu i nakon što radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja. Potrebno je istaknuti da, neovisno što radnik može imati želju za daljnjim radom, do sklapanja novog ugovora, a time i nastavka radnog odnosa neće doći ako poslodavac to ne želi. Ako poslodavac ne želi nastavak radno odnosa, on ne treba otkazivati ugovor o radu kad njegov radnik napuni 65 godina života već je dovoljno da ga obavijesti da su ispunjeni uvjeti iz zakona i da više nije dužan dolaziti na posao.

Pogrešno je donositi odluku o otkazu ugovora o radu jer ispunjavanje ovih uvjeta kao i uvjeta za mirovinu ne predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Radnik koji smatra da nisu ispunjeni ti uvjeti, može podnijeti zahtjev za zaštitu prava poslodavcu. Ako bi poslodavac ostao kod svog stava da su uvjeti ispunjeni i da je došlo do prestanka radnog odnosa, radnik nakon toga može podnijeti tužbu nadležnom sudu s tužbenim zahtjevom koji će tražiti da mu se omogući rad, tj. da poslodavac ispuni svoju obvezu iz ugovora o radu i da mu dodijeli posao.

Primjer sudske prakse:

1. sporazum između poslodavca i radnika kao način prestanka ugovora o radu (a time i radnog odnosa koji se tim ugovorom uspostavlja) predviđen je odredbom čl. 104. t. 4. ZR. U konkretnom slučaju ugovor o radu prestao je (neformalnim) sporazumom do kojeg je došlo time što su i poslodavac i radnik očitovali svoju suglasnu volju o prestanku ugovora o radu - tužitelj podnošenjem zahtjeva za sporazumni raskid ugovora o radu s danom 31. kolovoza 2010., zbog odlaska u prijevremenu mirovinu i podnošenjem zahtjeva HZMO za ostvarivanje prava na prijevremenu starosnu mirovinu, a tuženik time što je odjavio tuženika i isplatio mu otpremninu ugovorenu čl. 46. KU (radi odlaska u mirovinu) (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-2093/13-2 od 22. listopada 2014).

4.5. Prestanak ugovor o radu sporazumom radnika i poslodavca

Sporazum predstavlja suglasnu volju radnika i poslodavca za prestankom ugovora o radu. On je rezultat njihove slobodne volje pa odbijanje radnika za sklapanjem takvog sporazuma ne smije imati negativne posljedice na njegov radnopravni status. Sporazum se češće sklapa na inicijativu radnika kad žele prestanak radnog odnosa i to najčešće prilikom odlaska u mirovinu dok se na inicijativu poslodavca sklapa u situacijama kada poslodavac daje stimulativnu otpremninu kako bi izbjegao postupak otkazivanja ugovora poslovno uvjetovanim otkazom jer ima višak radnika (Bilić: 2009).

Člankom 113. Zakona o radu propisano je da sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. U sudskoj se praksi ističe da je ta odredba prisilne naravi i da usmeni dogovor o sporazumnom prestanku ugovora o radu ne može obvezivati sudionike jer je izričito propisan pisani oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu. Tu se vidi da zakonodavac dodatno štiti položaj radnika. Sam sporazum ne mora biti u obliku dokumenta potpisanog od obje ugovorne strane. Naime, kada radnik dostavi pisanu ponudu poslodavcu u kojoj predlaže sporazumni prestanak radnog odnosa, a poslodavac istu prihvati donošenjem odluke koju odmah dostavi radniku.

Poslodavac i radnik mogu zaključiti sporazum o prestanku ugovora o radu i u slučaju kada je poslodavac donio odluku o otkazu, 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 pravnog shvaćanju sudske prakse smatra se da je poslodavac tu odluku prešutno stavio izvan snage.

Primjeri sudske prakse:

1. Kako su stranke, međutim, sklopile ugovor o prestanku radno odnosa prije dostavljanja otkaza radnika, to je otkaz ugovora o radu postao bespredmetan. Naime, u ugovor o radu koji je prestao sporazumom u smislu čl. 103. t. 5 Zakona o radu (sada članak 112. t. 5 ZR/14) ne može nakon toga prestati otkazom u smislu toč. 6. navedene odredbe. Poslodavac i radnik mogu zaključiti sporazum o prestanku ugovora o radu i u slučaju kad 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 (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-2385/97 od 4. veljače 1998.).
2. Odredba o obliku sporazuma o prestanku ugovora o radu prisilne je naravi, pa nikakav usmeni dogovor o sporazumnom prestanku ugovora o radu ne može obvezati sudionike, kada je izričito propisan oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu (Županijski sud u Zagrebu, Gž-2539/97 od 11. studenog 1997.).

4.6. Prestanak ugovora o radu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

Zakon o mirovinskom osiguranju koji je na snazi od 1. siječnja 2014. godine opću i profesionalnu nesposobnost za rad te neposrednu opasnost od nastanka invalidnosti, zamijenio je sljedećim kategorijama (Milković, Dugonjić: 2016):

1. smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost;
2. smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti;
3. neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti.

Da bi došlo do prestanka ugovora o radu potrebno je da su se ispunila oba zakonska uvjeta: da je kod radnik utvrđen gubitak radne sposobnosti i da mu je priznato pravo na invalidsku mirovinu.

Kod smanjene radne sposobnosti zbog trajnih promjena u zdravstvenom stanju radnika koje se ne mogu otkloniti liječenjem, rada sposobnost smanjena je za više od polovice u odnosu na zdravog osiguranika iste ili slične razine obrazovanja.

Djelomični gubitak radne sposobnosti postoji kada kod osiguranika postoji smanjenje radne sposobnosti, a s obzirom na zdravstveno stanje, životnu dob, naobrazbu i sposobnost ne može se profesionalnom rehabilitacijom osposobiti za rad s punim radnim vremenom na drugim poslovima, ali može raditi najmanje 70% radnog vremena na prilagođenim poslovima iste ili sline razine obrazovanja koji odgovaraju njegovim dosadašnjim poslovima.

Potpuni gubitak radne sposobnosti postoji kada kod osiguranika u odnosu na zdravog osiguranika iste ili slične razine obrazovanja, zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, nastane trajni gubitak radne sposobnosti bez preostale radne sposobnosti.

Primjeri sudske prakse:

1. Priznavanjem prava na invalidsku mirovinu na temelju odredbe čl. 174. Zakona o mirovinskom osiguranju, a po sili zakona u smislu odredbe čl. 110. Zakona o radu (sada čl. 112) radnik ne prestaje radni odnos jer po toj odredbi ugovor o radu prestaje samo dostavom radniku pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-630/10 od 15. svibnja 2012.).
2. Ako je radnica ostvarila pravo na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad, odnosno po sili zakona, odluka poslodavca o prestanku ugovora o radu isključivo je deklaratorne prirode (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-19/09 od 28. travnja 2009.).
3. Pravomoćno rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad nije zakonska osnova prestanka ugovora o radu u smislu odredbe čl. 110. st. 1. toč. 4 Zakona o radu (sada članak 112. t. 6) (Županijski sud u Varaždinu, Gž 1964/2005-2 od 28. prosinca 2005).

5. Otkaz ugovora o radu

Općenito gledajući, otkaz je institut građanskog prava, pa je u osnovi reguliran Zakonom o obveznim odnosima. Otkaz je način prestanka obveze kojim svaka od ugovorenih strana može okončati trajni obvezni odnos kad njegovo trajanje nije određeno. Otkaz je jednostrani pravni akt jer ga daje jedna od ugovornih strana. Propisi Zakona o radu imaju prednost u odnosu na propise Zakona o obveznim odnosima. Otkaz ugovora o radu trebao bi biti krajnja mjera, koja je dopuštena samo ako se na drugi način ne mogu razriješiti problemi u odnosima poslodavca i radnika (Petrović: 2006).

Kao što je za valjanost ugovora o radu dovoljna suglasnost volja ugovornih strana o bitnim sastojcima istog, tako je u stvari i otkaz ugovora o radu odraz volje jedne od ugovornih strana. Otkaz ugovora o radu se u stručnoj literaturi definirao kao jednostrano očitovanje volje stranke toga ugovora, kojim ta stranke izražava svoju namjeru da ugovor o radu okonča, a koje očitovanje nakon što je dostavljeno drugoj stranki, dovodi do prestanka ugovora o radu.

Zakon o radu razlikuje redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu, a iste s jedne strane razlikujemo prema razlozima otkazivanja, te s druge prema otkaznom roku, jer se kod redovitog otkaza mora osigurati otkazni rok, dok kod izvanrednog otkaza nema otkaznog roka. Koliko je značaj otkaznog roka u razlikovnom smislu, vidljivo je iz činjenice da prema stavu sudske prakse, ako poslodavac odluku o otkazu napiše na obrascu koji se odnosi na redoviti otkaz ugovora o radu, a otkaza je ugovor o radu bez otkaznog roka, smatra se da je dao izvanredni otkaz.

5.1. Pisani otkaz

Prema članku 120. Zakona o radu propisano je da otkaz mora imati pisani oblik. Riječ je o kogentnoj zakonskoj odredbi koja isključuje bilo kakve dvojbe oblika otkaza pa poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz ugovora o radu. Obvezatnost navedene odredbe ne umanjuje niti činjenica da odredbama Zakona o radu nije izrijekom propisana i posljedica za slučaj da otkaz nema pisani oblik (Milković, Dugonjić: 2016).

Uz to, propisano je i da se ugovori propisanog oblika mogu raskinuti sporazumom u bilo kojem obliku, osim ako je za određeni slučaj zakonom predviđeno što drugo ili ako cilj radi kojeg je oblik propisan zahtijeva da se ugovor raskine u istom obliku. Kako je za otkaz ugovora o radu Zakon o radu predvidio da mora imati pisani oblik, tako se prema odredbama Zakona o obveznim odnosima, ugovor o radu ne može raskinuti u bilo kojem drugom obliku osim u pisanom obliku.

5.2. Posljedice usmenog davanja otkaza

U praksi ponekad poslodavac najprije usmeno priopći radniku da mu otkazuje ugovor o radu, a potom mu dostavi otkaz u pisanom obliku. Smatra se da takvo postupanje nije u skladu sa Zakonom o radu pri čemu ono može imati i štetne posljedice za poslodavca. Naime, ako između stranaka ugovora o radu dođe do spora je li poslodavac dao otkaz u pisanom obliku ili ne, teret dokaza da je otkaz bio u pisanom obliku je na njemu kao stranci koja iznosi tu činjenicu pa ju je dužan i dokazati.

Neovisno što Zakon o radu propisuje pisani oblik otkaza, u praksi se često događa da poslodavac radniku otkaže ugovor o radu bez pisanog oblika. Najčešće se to odvija tako da poslodavac radniku usmeno priopći da mu otkazuje ugovor o radu ili mu bez obrazloženja vrati radnu knjižicu, tj. zabrani daljnji radi pristup radnom mjestu.

Premda je otkaz koji nema pisani oblik ništetan i posljedično tome nema pravni učinak, radnik kome je poslodavac na takav način otkazao ugovor o radu ipak mora podnijeti zahtjev za zaštitu prava kako bi osigurao pravo na sudsku zaštitu. Naime, prema Zakonu o radu i članku 113., radnik ostvaruje zaštitu prava preda poslodavcem podnošenjem zahtjeva za zaštitu prava u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo.

Neovisno o činjenici da je poslodavac povrijedio pravo radnika, pa mu nije dao otkaz u propisanom obliku, radnik ipak prije podnošenja tužbe nadležnom sudu mora zahtijevati ostvarenje prava pred poslodavcem, jer je povrijeđeno njegovo pravo na rad.

5.3. Obrazloženje otkaza o radu

Potrebno je naglasiti da su za pravnu valjanost odluke o otkazu mjerodavni razlozi navedeni u obrazloženju odluke, koji bi trebali biti jasni i nedvojbeni. To obrazloženje predstavlja predmet ispitivanja tijekom sudskog postupka i zbog toga samo ono što je poslodavac iznio u obrazloženju može predstavljati razlog za otkaz i poslodavac ne može naknadno proširivati obrazloženje ističući tijekom postupka i druge razloge otkazivanja. U tom smislu je i sudska praksa zauzela pravno shvaćanje ističući da se radi o kogentnim odredbama Zakona o radu i da nije moguće utvrditi da je otkaz dan iz drugih razloga od onih navedenih u pisanom obliku (Crnić: 2013).

O značaju pravilnog obrazloženja govori i činjenica da će sud prilikom raspravljanja o zakonitosti otkaza, vrstu otkaza procjenjivati prema razlozima iz obrazloženja, a ne prama odredbi Zakona o radu koju je poslodavac naznačio u odluci. Stoga se i u sudskoj praksi ističe da okolnost što je odluka o otkazu dana na obrascu koji se odnosi na redoviti otkaz ugovora o radu ne znači da se radi o redovitom otkazu, kada iz sadržaja odluke proizlazi da se radi o izvanrednom otkazu.

Obrazloženje otkaza treba u cijelosti obuhvatiti sve ono što poslodavac radniku stavlja na teret, pri čemu navodi trebaju nedvojbeno ukazati na razloga koji opravdavaju otkazivanje ugovora o radu. Osim razloga koji su motivirali poslodavca da otkaže ugovor o radu, u obrazloženju je potrebno naznačiti i proceduru koja je provedena.

Ukoliko poslodavac to ne učini, Zakonom o radu je propisano kako najteži prekršaji poslodavca određuju kazne za poslodavca kao pravne osobe u visini od 61 do 100 tisuća kuna ako otkaz ne obrazloži ili ga ne dostavi radniku. Uzevši u obzir da je kao jedan od najtežih prekršaja poslodavca propisano ako otkaz nije obrazložen, ove odredbe Zakona o radu pokazuju jasnu i nedvosmislenu inicijativu zakonodavca da otkaz mora biti jasno obrazložen.

Na koji će način obrazloženje o otkazu biti sastavljeno ovisi o samom poslodavcu, ali i o vrti ugovora o radu.

5.4. Redoviti otkaz ugovora o radu

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac ili radnik. ***Poslodavac*** može otkazati ugovor o radu uz određeni ili ugovoreni rok ako za to ima opravdani razlog, a opravdani razlog (prema Zakonu o radu) možemo imati ako prestane potreba za obavljanjem određeno posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, zatim ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, ako radnik krši obveze iz radnog odnosa te ako radnik nije zadovoljio na probnom radu. Navedenom zakonskom odredbom nisu iscrpljene sve vrste redovitog otkaza ugovor o radu koji daje poslodavac budući da ovu vrstu otkaza susrećemo i u drugim odredbama istog zakona, te u posebnim zakonima.

Radnik je u pravilu neograničen u svome pravu redovitog otkazivanja ugovora o radu. Takav položaj proizlazi iz načela slobode otkazivanja, prema kojem trajni radni odnosi mogu prestati otkazom kao jednostranim očitovanjem volje, čime je strankama zajamčena sloboda okončanja ugovora kao rezultat slobode ugovaranja. Ograničenje slobode otkazivanja na strani radnika najčešće je vezano uz obvezu propisanog ili ugovorenog oblika otkaza te obvezu radnika da radi za vrijeme trajanja otkaznog roka.

Novi Zakon o radu donesen 2014. godine prvi puta kao razlog za redoviti otkaz ugovora o radu naznačuje nezadovoljstvo na probnom radu, ali isto tako prvi puta definirati mogućnost otkaza ugovora o radu radnicima za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom radnog vremena, rada s polovicom radnog vremena zbog pojačane brige i njege djeteta, itd. Propisano je da ugovor o radu tim osobama tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga (Milković, Dugonjić: 2016).

Ovom se odredbom zapravo nastojalo regulirati radnopravni status navedenih zaštićenih kategorija radnika u slučaju smrti poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra. Prema dosadašnjem rješenju, tim je radnicima bilo zabranjeno bilo kakvo otkazivanje ugovora o radu što je za posljedicu imalo situaciju u kojoj

se provodi likvidacija poslodavca pri čemu se istovremeno nije moglo utjecati na ugovore o radu tih radnika.

Primjeri sudske prakse:

1. Odluka tuženika o prestanku rada prije isteka otkazanog roka utemeljena je na zakonskoj odredbi pa time nije povrijeđeno pravo na otkazni rok budući istom nije određeno da bi otkazni rok čiji tijek je prekinut bolovanjem, nastavio teži danom donošenja te odluke, a niti je povrijeđeno pravo na naknadu plaće budući da je odlukom određeno da će se radniku isplatiti naknada plaće kao da je radio do isteka otkaznog roka (Županijski sud u Zagrebu, Gžr-40/14j od 14. listopada 2014).
2. Kako je tuženik otkazao ugovor o radu tužitelju, to je tužiteljev radni odnos kod tuženika prestao osnovom navedene Odluke, pri čemu okolnost da je tužitelj još neko vrijeme radio nakon proteka otkaznog roka kod tuženika i daje tuženik u radnoj knjižici upisao kasniji datum prestanka radnog odnosa nije od utjecaja na zakonitost prestanka radnog odnosa po navedenoj Odluci o poslovnom uvjetovanom otkazu, te nema kao posljedicu daljnje trajanje radnog odnosa kako to smatra tužitelj, budući Odluka tuženika od 30. prosinca 2005. temeljem koje je došlo do prestanka radnog odnosa nikad nije stavljena van snage. Odredbom čl. 103. toč. 6. Zakona o radu određeno je da Ugovor o radu prestaje otkazom pa kako je prvostupanjski sud utvrdio da je tužitelju prestao radni odnos Odlukom o redovitom otkazu ugovora o radu od 30. prosinca 2005., to je tužbeni zahtjev odbijen (Županijski sud u Zagrebu, Grž-1121/13 od 20. svibnja 2014.).
3. Neovisno o tome je li tužitelju Ugovor o radu otkazan usmenim otkazom ili konkludentnim radnjama, on je kao što je pravilno zaključio sud drugog stupnja bio dužan usmjeriti tužbeni zahtjev protiv radnje kojom je povrijeđeno njegovo pravo iz radnog odnosa jer tužbeni zahtjev na utvrđenje ne može zamijeniti zaštitu koju je u tom smislu propustio tražiti pa upravo zato što takve radnje poslodavca imaju konstitutivni učinak na radno pravni status tužitelja i što se o njihovoj nezakonitosti ne može odlučivati kao o prethodnim pitanjima (Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr-1648/12 od 24. prosinca 2015).

5.5. Otkazni rok

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

Svrha je otkaznog roka spriječiti nastanak štete koja bi za stranku nekog ugovora mogla nastati iznenadnim prestankom ugovora voljom samo jedne ugovorne strane. Zbog prihvaćenog načela o otkazu kao krajnjem sredstvu primjenjuje se u pravilu otkaz s otkaznim rokom, jer takva vrsta otkaza omogućava strankama ugovora o radu da otklone štetne posljedice koje bi mogle nastati otkazom odnosno da se prilagode prestanku radnog odnosa. Njime se štite obje ugovorne strane. Poslodavac u tom razdoblju ima mogućnost tražiti novog radnika kao zamjenu za radnika koji mu je otkazao ili kojemu je otkazao ugovor o radu, a radnik može tražiti novi posao ili drugi način osiguranja egzistencije (Ravnić: 2004).

Na trajanje otkaznog roka u slučaju kada otkazuje radnik, u hrvatskom pravu primjenjuje se opće pravilo o najmanjem trajanju otkaznog roka. Ipak, radnik je u povoljnijem položaju u odnosu na poslodavca jer je zakonom propisan poseban otkazni rok za slučaj kada ugovor otkazuje radnik, koji ne može biti dulji od mjesec dana, te ako radnik za to ima važan razlog. Osim toga, kraći otkazni rok od zakonskog za slučaj kada ugovor o radu otkazuje radnik, moguće je odrediti kolektivnim ugovorom ili pojedinačnim ugovorom o radu

6. Zaključak

Na kraju rada može se zaključiti kako široka primjena odredbi Zakona o obveznim odnosima kod rješavanja pojedinih pitanja u vezi s ugovorom o radu, nije prisutna samo jer što je radni odnos ugovorni odnos, već i zbog toga što Zakon o radu upućuje na supsidijarnu primjenu odredbi obveznog prava kod sklapanja, valjanosti, prestanka i drugih pitanja u vezi s ugovorom o radu, a koje nije uređeno tim ili drugim zakonom.

Iako se Zakon o radu zasniva na građanskopravnom pristupu, zakonodavac je ipak prestanak ugovora o radu normirao kogentnim odredbama, time ograničavajući prava ugovornih strana. Tako je odredbom članka 112. Zakona o radu iz 2014. godine propisano osam načina prestanka ugovora o radu. a to su: 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 65 godina života i 15 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.

Postoje dva osnovna tipa prestanka ugovora o radu, a to su redoviti prestanak ugovora o radu i izvanredni otkaz ugovora o radu. 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.

Lidija Frančić

Literatura

1. Bilić, A.: Fleksibilni oblici rada i radno pravo, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol. 30, No. 2, prosinac 2009.
2. Crnić, I.: Otkaz ugovora o radu, Organizator, Zagreb, 2013.
3. Gotovac, V.: Radno pravo za 21. stoljeće: mitovi i fleksibilizacija, Financijska teorija i praksa, Vol. 27, No. 4, prosinac 2003.
4. Herman, V., Ćupurdija, M.: Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Osijek, 2011.
5. Lukšić, B. (2002). Trgovačko pravo. Split: Veleučilište
6. Milković, D., Dugonjić, S.: Prestanak ugovora o radu, ROSIP, Zagreb, 2016.
7. Mintas-Hodak, Lj.: Osnove prava, Mate, Zagreb, 2012.
8. Pavlović, M.: Dužno ponašanje sudionika u ispunjavanju obveza. Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, Vol. 3, No. 51, 2014.
9. Perović, S.: Sloboda uređivanja obveznih odnosa i javni poredak, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol.56 No., prosinac 2006.
10. Petrović, S.: Osnove prava društva, Pravni fakultet, Zagreb, 2013.
11. Ravnić, A.: Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.
12. Zakon o radu, NN br. 93/14.
13. Zakon o obveznim odnosima Republike Hrvatske 2006. Pročišćeni tekst zakona (35/05, 41/08, 125/11, 78/15). Preuzeto 21. srpnja 2018. s http://www.zakon.hr/z/75/Zakon-o-obveznim-odnosima