PRESTANAK UGOVORA O RADU S POSEBNIM NAGLASKOM NA OTKAZ

Mikulaš, Mateja

Undergraduate thesis / Završni rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytehnic in Pozega / Veleučilište u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:112:151006

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

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

VELEUČILIŠTE U POŽEGI
STUDIA SUPERIORA POSEGANA

Repository / Repozitorij:

Repository of Polytechnic in Pozega - Polytechnic in Pozega Graduate Thesis Repository

zir.nsk.hr

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

VELEUČILIŠTE U POŽEGI

STUDENT: MATEJA MIKULAŠ, MBS:6555

PRESTANAK UGOVORA O RADU S POSEBNIM NAGLASKOM NA OTKAZ

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2016. godine

VELEUČILIŠTE U POŽEGI
DRUŠTVENI ODJEL
PREDDIPLOMSKI SRUČNI STUDIJ UPRAVNI STUDIJ

PRESTANAK UGOVORA O RADU S POSEBNIM NAGLASKOM NA OTKAZ

ZAVRŠNI RAD

IZ KOLEGIJA
OSNOVE RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA I

MENTOR: Dragana Bjelić, dipl.iur., viši predavač
STUDENT: Mateja Mikulaš
Matični broj studenta: 6555

Požega, 2016. godine

SAŽETAK

Radni odnos u Republici Hrvatskoj reguliran je Zakonom o radu. Ugovor o radu temeljni je dokument kojim se zasniva radni odnos. Osim ugovorom o radu, sadržaj radnog odnosa reguliran je i kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, kao i sporazumom između Radničkog vijeća i poslodavca.

Vrlo čest način prestanka ugovora o radu je otkaz, koji može biti redoviti i izvanredni. Za otkazivanje ugovora o radu vrlo su bitni objektivni razlozi. Obje ugovorne strane (poslodavac i radnik) mogu otkazati ugovor o radu. Prilikom otkazivanja ugovora o radu poslodavac je dužan navesti razloge za otkaz, dok ga radnik može otkazati ne navodeći nikakve razloge.

Kod redovitog otkaza ugovora o radu potrebno je poštivati zakonski ili ugovoreni otkazni rok, dok kod izvanrednog otkaza ne postoji otkazni rok već do prestanka ugovora o radu izvanrednim otkazom dolazi u trenutku dostave odluke o otkazu drugoj strani.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenice na kojima se temelji otkaz. To je prekluzivni rok, a otkaz dan protekom tog roka je ništetan.

Pravni učinak otkaza ugovora o radu je prestanak radnog odnosa.

KLJUČNE RIJEČI

Radni odnos
Ugovor o radu
Prestanak ugovora o radu
Redoviti otkaz ugovora o radu
Izvanredni otkaz ugovora o radu

ABSTRACT

Employment in the Republic of Croatia is regulated by the Labour Law. A contract of employment is a fundamental document that is employed. In addition to the employment contract, the content of the employment relationship is governed by the collective agreement, employment rules, as well as an agreement between the works council and employer.

A very common way of termination of the employment contract is dissmisal, that can be a regular and outstanding. To cancel the contract of employment are very important objective reasons. Both parties (employer and employee) can terminate the employment contract. When the cancellation of the contract, the employer is obliged to give reasons for the cancellation, while the worker may terminate not specifying any reasons.

For regular employment contract termination is necessary to comply with statutory or contractual notice period, while with extraordinary notice, no notice period but to the termination of the employment contract by giving extraordinary notice comes at the time of delivery of the Decision on cancellation of the other side.

An employment contract can be canceled only in extraordinary within fifteen days from the date of knowledge of the facts underlying the dismissal. This is limitation period and dismissal passed the expiry of that period is null and void.

The legal effect of cancellation of the employment contract is termination of employment.

KEYWORDS

The employment
Contract of employment
Termination employment contract
Regular cancellation of employment contracts
Outstanding cancellation of employment contracts

SADRŽAJ

1. UVOD 1
2. POJMOVNO RAZGRANIČENJE RADNOG ODNOSA I UGOVORA O RAD 2
3. PRESTANAK UGOVORA O RADU 4
3.1. Načini prestanka ugovora o radu 4
3.1.1. Prestanak ugovora o radu smrću radnika 4
3.1.2. Prestanak ugovora o radu smrću poslodavca kao fizičke osobe 5
3.1.3. Prestanak ugovora o radu istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme 5
3.1.4. Prestanak ugovora o radu ispunjenjem zakonskih uvjeta za odlazak radnika u mirovinu 6
3.1.5. Prestanak ugovora o radu sporazumom radnika i poslodavca 6
3.1.6. Prestanak ugovora o radu odlaskom radnika u invalidsku mirovinu 7
3.1.7. Prestanak ugovora o radu odlukom nadležnog suda 7
3.1.8. Prestanak ugovora o radu otkazom 8
4. POSEBNOSTI REDOVITOG OTKAZA KAO NAČINA PRESTANKA UGOVORA O RADU 10
4.1. Poslovno uvjetovani otkaz 12
4.2. Osobno uvjetovani otkaz 12
4.3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika 13
4.4. Redoviti otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu 15
4.5. Redoviti otkaz ugovora o radu zbog nepolaganja stručnog ispita 15
5. POSEBNOSTI IZVANREDNOG OTKAZA KAO NAČINA PRESTANKA UGOVORA O RADU 16
5.1. Opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu 16
5.2. Izvanredni otkaz ugovora o radu kada ne postoji opravdan razlog 20
5.2.1.Vraćanje radnika na posao u slučaju nezakonitog otkaza 20
6. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA 23
POPIS LITERATURE 25
POPIS PRILOGA 26

1. UVOD

Na samom početku rada definira se pojam radnog odnosa te njegova koleracija s ugovorom o radu, kao osnovnim pravnim aktom kojim se zasniva pravni odnos, ali i drugim izvorima radnog prava koji također uređuju prava i obveze radika i poslodavca u radnon odosu.

Razrada teme bazira se na prestanku ugovora o radu i njegovim načinima. Zakon o radu (NN 93/14) definira načine prestanka ugovora o radu: smrću radnika, smrću poslodavca fizičke osobe ili prestanak obrta po sili zakona ili brisanje trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima, istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, navršavanjem šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža radnika, sporazumom radnika i poslodavca, priznavanjem prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti, prestanak ugovora o radu otkazom, te odlukom nadležnog suda. O svakom od načina za prestanak ugovora o radu bit će riječi u nastavku rada.

Osobitu pažnju zahtijeva prestanak radnog odnosa otkazom ugovora o radu. Definiran je pojam redovitog i izvanrednog otkaza te uzročno posljedični odnos određenih činjenica koje su relevantne za redoviti i izvanredan otkaz ugovora o radu. Pobliže se razrađuju razlozi za redoviti otkaza ugovora o radu, a Zakon kao opravdane razloge navodi: ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz), ako radnik nije u mogućnosti uredno izršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosoti (osobno uvjetovani otkaz), ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu) ili ako radnik nije položio stručni ispit (otkaz zbog nepolaganja stručnog ispita).

Nadalje se razrađuje izvanredni otkazu ugovora o radu. Zakon o radu navodi kao osnovu za izvanredan otkaz ugovora o radu osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, međutim nedovoljno precizira koje su to povrede. Iz tog razloga će u ovom radu biti razrađeni neki konkretni primjeri otkazivanja radnog odnosa, kako bi se pojasnilo koji to slučajevi u praksi mogu biti osnova za izvanredni otkaz ugovora o radu.

1. POJMOVNO RAZGRANIČENJE RADNOG ODNOSA I UGOVORA O RADU

Radni odnos se prema članku 10. Zakonu o radu (NN 93/14) zasniva Ugovorom o radu. Tijekom radnog odnosa poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona i propisa.

Naime, radni odnos iako zasnovan ugovorom o radu obuhvaća širi krug prava i obveza nego što je to navedeno odredbama ugovora o radu. Prava i obveze radnika i poslodaca osim ugovora o radu, mogu biti uređeni i pravilnikom o radu, sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem, kolektivnim ugovorom, dok je minimum prava radnika i poslodavca uređen Zakonom o radu. Odredbe sadržane u tim izvorima prava čine sadržaj radnog odnosa. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno gore navedenim aktima, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Radni odnos je dobrovoljno zasnovan naplatni odnos u kojem se radnik obvezao osobno obavljati rad. Bitni elementi radnog odnosa su dobrovoljnost, obveza osobnog obavljanja rada, podređenost uputama poslodavca i naplatnost. Dakle, poslodavac je obvezan radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati mu propisane uvjete za rad na siguran način, a radnik je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Ugovor o radu sklopljen je kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora. Sklapa se u pisanom obliku. Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke o strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu; mjestu rada; nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava; očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme; trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo; otkaznim rokovima, kojih se moraju pridržavati radnik i poslodavac; osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo; trajanje redovitog radnog dana ili tjedna. Tekst ugovora završava potpisima obiju ugovornih strana na samom dnu dokumenta.

Međutim, ukoliko nije sklopljen u pisanom obliku, kao posljedica nesklapanja nastaje neoboriva presumpcija da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Ukoliko radnik i poslodavac nisu sklopili ugovor o radu u pisanom obliku, obveza je poslodavca da radniku izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu prije početka rada.

Vrste ugovora o radu prema dužini radnog vremena mogu biti ugovori o radu s punim radnim vremenom, ugovori o radu s nepunim radnim vremenom i ugovori o radu sa skraćenim radnim vremenom. Prema vremenu na koje se sklapa, ugovor o radu može biti sklopljen na određeno i na neodređeno vrijeme.

Prilikom sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, može se zasnivati radni odnos čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenoga tim ugovorom.

Poslodavcu je omogućeno sklapanje ugovora o radu sa zaposlenikom na određeno vrijeme uz određene razloge, koje poslodavac mora opravdati, kao na primjer povećanje opsega posla i potreba za zaposlenjem dodatnih radnika. Ovo je najčešći razlog zapošljavanja na određeno vrijeme. Česti razlozi su i zamjena osobe koja odlazi na porodiljni dopust ili zamjena radnika na bolovanju.

Pri sklapanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme ugovorne strane ne određuju njegov prestanak. Takav će ugovor trajati sve dok se strane ne sporazume o njegovom prestanku ili dok ne prestane na drugi način određen Zakonom, o čemu će biti riječi nadalje u ovom radu.

2. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Zakonodavac je problematiku prestanka ugovora o radu definirao Zakonom o radu koji je donesen 15. srpnja 2014., objavljen je u Narodnim novinama broj 93/14, a stupio je na snagu 7. kolovoza 2014. godine.

Ovaj Zakon sadrži 9 glava te 235 članaka, a u odjeljku 15, koji započinje člankom 112. govori se o načinima prestanka ugovora o radu. Ugovor o radu može prestati sporazumom između radnika i poslodavca ili otkazom.

„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 radnika, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, sporazumom radnika i poslodavca, dostavom pravomoćno rješenje o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti, otkazom, odlukom nadležnog suda.“

Člankom 115. Zakona o radu definira se prestanak radnog odnosa otkazom ugovora o radu. Ugovor o radu mogu otkazati radnik i poslodavac, a Zakonom o radu propisana su dvije vrste otkaza ugovora o radu: redoviti i izvanredni. Temeljne razlike između tih dviju vrsta otkaza su: razlika koja se odnosi na razloge za davanje otkaza i ona koja se odnosi na činjenicu da kod redovitog otkaza postoji otkazni rok kojim se učinak otkaza (prestanak radnog odnosa) odgađa do proteka tog roka.

3.1. Načini prestanka ugovora o radu

3.1.1. Prestanak ugovora o radu smrću radnika

U slučaju prestanka ugovora o radu zbog smrti radnika radi se o odnosu koji prestaje neovisno o volji stranaka. Radni odnos je pravni odnos s naglašenim osobnim obilježjima. U radnom odnosu određenu radnju može izvršiti samo radnik i nitko drugi umjesto njega.

Prema Zakonu o radu radnik je dužan osobno obavljati preuzet posao. Smrt radnika zbog osobnog odnosa dovodi do prestanka ugovora o radu i radnog odnosa.

3.1.2. Prestanak ugovora o radu smrću poslodavca kao fizičke osobe

S druge strane obveze poslodavca iz radnog odnosa su dodjeljivanje određenih radnih zadataka radniku, kao i isplata plaće za obavljeni posao. Poslodavac kao pravna osoba ima odgovornu osobu koja ga zastupa i u njegovo ime potpisuje ugovor o radu.

Iz toga proizlazi da smrt poslodavca, kao fizičke osobe nije razlog za prekid ugovora o radu jer se u skladu sa zakonskom procedurom postavlja druga osoba koja će predstavljati poslodavca i preuzet će njegove obveze iz ugovora o radu.

Kao što navode Crnić et al. (2007) iznimka je u slučajevima kada se radni odnos temelji na radu koji je vezan isključivo uz osobu poslodavca, npr. obavljanje poslova osobnog učitelja, njegovatelja bolesnika, privatni tajnik i sl.

Prema Zakonu o radu, ugovor o radu prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.

3.1.3. Prestanak ugovora o radu istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

Ugovor o radu je dvostrani pravni akt između poslodavca i radnika. Takav ugovor može se sklopiti na određeno i ne određeno vrijeme.

> „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.“ (Crnić et. al., 2007:484)

Okolnosti zbog kojih se ugovor sklapa na određeni rok moraju biti stvarne i objektivne. Takve okolnosti se na primjer javljaju u vrijeme turističke sezone kada poslodavac zapošljava radnika na određeni rok tj. do završetka te sezone ili za vrijeme poljoprivredne sezone kada poslodavac zapošljava radnika na rok do završetka poljoprivrednih radova.

Moguće je zaposlenje radnika na određeni rok radi izvršenja određenog posla kao u slučaju godišnjeg remonta industrijskog postrojenja ili provođenja određenog plovidbenog zadatka nekog broda ili izgradnje određenog broda i sl.

Sljedeći razlog sklapanja ovakvog oblika ugovora je nastupanje određenih okolnosti. Kao primjer toga Ruždjak (2005) navodi kada poslodavac zapošljava radnika na određeno vrijeme, u slučaju bolesti stalno zaposlenog radnika. Može se predvidjeti povratak bolesnog radnika na posao te će taj događaj biti okolnost koja će uzrokovati prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Ovakav ugovor o radu može se uzastopno ponavljati s istim poslodavcem, ali ne smije u ukupnom trajanju biti duži od tri godine, osim ako se radi o ugovoru sklopljenom radi privremene zamjene nenazočnog radnika radi bolesti.

3.1.4. Prestanak ugovora o radu ispunjenjem zakonskih uvjeta za odlazak radnika u mirovinu

Ugovor o radu prestaje kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. Time su ispunjeni zakonski uvjeti za odlazak radnika u mirovinu.

Budući da se radna učinkovitost smanjuje s godinama života te da je smjena generacija nužnost, zakonodavac je predvidio prestanka ugovora ispunjenjem navedenih uvjeta kao jedan od temelja prestanka ugovora o radu.

Knežević (2010) smatra da u ovom slučaju postoji mogućnost sporazuma među strankama da sklope ugovor na određeno vrijeme dok radnik ne okonča neke započete poslove ili mogu odlučiti da ugovor o radu nastave na neodređeno vrijeme.

Ukoliko se radnik i poslodavac sporazumno dogovore o prestanku ugovora o radu zbog odlaska radnika u prijevremenu starosnu mirovinu, radnik ima pravo na otpremninu.

3.1.5. Prestanak ugovora o radu sporazumom radnika i poslodavca

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 o radu vezani su za nastupanje određenih okolnosti. 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 su se ugovorne strane sporazumjele o bitnim sastojcima sporazuma (ugovora). Stoga se i na sporazum o prestanku ugovora o radu posredno primjenjuju opća pravila obveznog prava.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Prelević (2013) navodi karakteristike sporazuma o prestanku ugovora o radu:

- nastaje dogovorom radnika i poslodavca,
- mora biti sklopljen u pisanom obliku,
- ne postoji obveza poštivanja otkaznih rokova kao kod otkaza ugovora o radu, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore,
- ne postoji zakonska obveza poslodavca na isplatu otpremnine radniku.

Sporazum o prestanku ugovora o radu svakako treba sadržavati i način plaćanja eventualno neizmirenih obveza radnika prema poslodavcu (npr. s osnova sredstava uloženih u školovanje radnika), odnosno poslodavca prema radniku (prekovremeni sati i sati iz preraspodjele radnog vremena, godišnji odmor iz prethodne godine).

Također, sporazumom bi trebalo utvrditi pitanje korištenja godišnjeg odmora iz tekuće godine te otpremnine, ako je izričito ugovorena.

3.1.6. Prestanak ugovora o radu odlaskom radnika u invalidsku mirovinu

Donošenjem i stupanjem na snagu aktualnog Zakona o radu (NN 93/14) opća nesposobnost za rad promijenjena je u potpuni gubitak radne sposobnosti kao razlog prestanka ugovora o radu, za što je potrebna dostava pravomoćnog rješenja o priznaju prava na invalidsku mirovinu.

Ovaj način prestanka ugovora o radu je neovisan o volji stranaka već nastaje po sili zakona. Za to je potrebno ispuniti dvije pretpostavke: da je radnik ostvario pravo na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad i da je to rješenje dostavljeno poslodavcu.

Radnik nema pravo na otkazni rok niti na otpremninu.

3.1.7. Prestanak ugovora o radu odlukom nadležnog suda

Prilikom prestanka ugovora o radu odlukom suda potreban je prijedlog jedne od stranaka ugovora o radu. Ovaj pravni odnos prestaje nezavisno o volji stranaka, dakle odlukom suda.

U slučaju kad je poslodavac radniku dao nezakonit otkaz, radnik ima pravo zahtijevati raskid ugovora o radu umjesto povratka na posao koji je prethodno radio.

Kako Ruždjak (2005) navodi takvi primjeri postoje kada se otkaz temeljio na lažnim ili uvredljivim tvrdnjama ili ako se radnik boji da će mu se poslodavac ili njegovi pretpostavljeni osvetiti zbog izgubljenog sudskog spora.

Zakon o radu ovlašćuje sud da u slučaju nezakonitog otkaza, svojom odlukom na prijedlog radnika ili poslodavca, raskine ugovor o radu. U ovom slučaju nema vraćanja na posao već poslodavac ima obvezu da radniku isplati određeni novčani iznos.

U slučaju nezakonitog otkaza zaštita se ostvaruje povratkom radnika na poslove koje je prethodno radio. Radnik zakonitost otkaza može pobijati tužbom, dok poslodavac može tražiti donošenje presude o sudskom raskidu ugovora o radu protutužbom.

Za sudski raskid ugovora o radu na prijedlog radnika dovoljno je da radnik nije prihvatio nastaviti radni odnos. Za sudski raskid na prijedlog poslodavca, ako uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih stranaka nastavak rada nije moguć.

Kako Crnić et al. (2007) navode kada se govori o naknadi štete za slučaj sudskog raskida ugovora o radu bez obzira tko ga je tražio, sud će o zahtjevu za naknadu štete odlučivati samo ako radnik takav zahtjev postavi.

Ukoliko sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao. Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.
Crnić et al. (2007) nadalje navode ako 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 njegovih ugovorenih mjesečnih plaća, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

3.1.8. Prestanak ugovora o radu otkazom

Knežević & Božina (2010) tvrde „Otkaz ugovora o radu jednostrano je očitovanje volje jedne od stranaka koje su ugovor potpisale“, čime stranka izražava svoju namjeru da ugovor okonča. Nakon što se očitovanje u pisanom obliku dostavi drugoj strani, rezultira prestankom ugovora o radu.

Ugovor o radu mogu otkazati obje ugovorne strane (radnik i poslodavac).

Zakon o radu (NN 93/149) u članku 115. i članku 116. predviđa dvije vrste otkaza ugovora o radu: redoviti i izvanredni. Postoje krucijalne razlike između ove dvije vrste otkaza.

Prva razlika odnosi se na razloge za davanje otkaza, a druga razlika temelji se na činjenici da kod redovitog otkaza postoji otkazni rok, dok kod izvanrednog otkaza nema otkaznog roka pa do prestanka ugovora dolazi u trenutku dostave pisane Odluke o otkazu.

Kao što Crnić et. al (2011) navode otkaz je tek krajnja mjera *(ultima ratio)* te Zakon o radu propisuje proceduru prilikom otkazivanja ugovora o radu, sa svrhom zaštite prava radnika kao slabije stranke u ugovornom odnosu.

Temeljem Zakona o radu (NN 93/14) prije otkazivanja ugovora o radu 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, također poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Ako radnik smatra da je odluka o otkazu ugovora o radu koju je donio poslodavac nezakonita, odnosno ukoliko poslodavac nije poštivao zakonsku proceduru ili za otkaz nije imao opravdan razlog, protiv takve odluke može poslodavcu podnijeti Zahtjev za zaštitu prava u kojem će tražiti od poslodavca da preispita svoju odluku.

Takav zahtjev može se podnijeti samo u roku od 15 dana od dana kada je odluka poslodavca uručena. Nakon što poslodavac primi Zahtjev za zaštitu prava u sljedećem roku od 15 dana mora na njega odgovoriti.

Ukoliko poslodavac ne uvaži zahtjev ili na njega uopće ne odgovori u predviđenom roku, preostaje mu daljnji rok od 15 dana unutar kojeg može podnijeti tužbu nadležnom općinskom sudu.

Ako sud u postupku utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, narediti će poslodavcu da radnika vrati na posao.

Otkaz je jednostrani čin poslodavca te se za njegovu valjanost ne traži da ga radnik potpiše. Potpis je važan jedino kod dostave Odluke o otkazu kako bi se moglo utvrditi da je zaista zaprimljena.

Takva odluka kao i točan datum kada je zaprimljena bitna je zbog računanja otkaznih rokova, utvrđivanja datuma prestanka radnog odnosa te podnošenja Zahtjeva za zaštitu prava.

Važno je da otkaz radniku bude uručen, jer jedino se na taj način može upoznati sa sadržajem istog te u skladu s time saznati koja mu prava stoje na raspolaganju. Odluka o otkazu može biti uručena osobno od strane poslodavca ili putem pošte.

4. POSEBNOSTI REDOVITOG OTKAZA KAO NAČINA PRESTANKA UGOVORA O RADU

Ugovor o radu redovito mogu otkazati i radnik i poslodavac. Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

A) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

B) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),

C) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili

D) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Pitanje otkaznog roka razrađuje Božina et al. (2010) te navodi da otkazni rok započinje teći nakon dostave otkaza ugovora o radu. Najmanje trajanje otkaznog roka u slučaju redovitog otkaza je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih zakonom.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Kako navode Čavrak et al (2010) za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, od roka određenog za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

Zakon o radu (NN 93/14) nalaže da radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina se ne smije odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Crnić et al. (2011) tumače da valjanost otkaza zaposlenik može osporavati na sudu. Smatra li radnik da mu je poslodavac nezakonito otkazao ugovor o radu, može u roku od 15 dana od dana kada preuzme odluku o otkazu podnijeti poslodavcu Zahtjev za zaštitu prava i tražiti od njega da preispita svoju odluku o otkazu.

Poslodavac može u sljedećem roku od 15 dana od kada primi prigovor na njega pozitivno odgovoriti. Ako se u zadanom roku uopće ne očituje ili negativno riješi prigovor, radnik može u daljnjem roku od 15 dana podnijeti tužbu pred nadležnim općinskim sudom.

Vrste i razlozi otkazivanja ugovora o radu detaljnije će biti razrađeni u nastavku rada.

4.1. Poslovno uvjetovani otkaz

Ukoliko prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga, poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku koji mu više nije potreban, kako bi svoje poslovanje uskladio s promijenjenim okolnostima rada.

Prema Crnić et al. (2011) gospodarski razlozi mogu se temeljiti na promjenama potražnje za proizvodima, smanjenje prodaje određenih proizvoda.

Uvođenje nove tehnologije, novih postupaka rada ili novih strojeva, koji zahtijevaju manje radne snage predstavlja tehničke razloge.

Utjecajem državne politike na poslodavca jedan je od primjera organizacijskog razloga otkaza ugovora o radu. Isto tako svaka promjena u tehničkom smislu može bit razlog za promjenu u organizacijskoj strukturi poduzeća. Ovdje se svrstavaju odluke o spajanju i izdvajanju odjela koje izravno utječu i na potrebu za radnom snagom.

Ako je radnik najmanje dvije godine radio bez prekida ima pravo na otpremninu. Nakon poslovno uvjetovanog otkaza poslodavac ne smije šest mjeseci zaposliti na istim poslovima nekog drugog radnika. Odnosno, ako unutar roka od šest mjeseci nastane potreba za radnikom koji bi obavljao isti posao, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojemu je prethodno dao otkaz iz poslovno uvjetovanih razloga.

4.2. Osobno uvjetovani otkaz

Ukoliko radnik nije u mogućnosti zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti uredno izvršavati svoje obveze koje je preuzeo potpisivanjem ugovora i stupanjem u radni odnos, poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok.

Opravdani razlozi su kada radnik nema potrebno znanje ili sposobnost za obavljanje određenog posla zbog bolesti ili ozljede trajnog karaktera. Ako je radnik radio prije otkaza najmanje dvije godine ima pravo na otpremninu.

Konkretnim primjerom iz prakse bit će pojašnjeni razlozi za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu. Naime, radi se o radniku koji zbog zdravstvenih razloga više nije u mogućnosti obavljati svoje poslove kako je predviđeno ugovorom o radu.

Iz navedenih razloga radnik je upućen na ocjenu zdravstvene sposobnosti na medicinu rada. Uvjerenjem o zdravstvenoj sposobnosti potvrđeno je da je trajno nesposoban za obavljanje poslova sukladno njegovom ugovoru o radu.

Radnik je poslodavcu uputio zamolbu za rješavanjem statusa obzirom na njegovo zdravstveno stanje, radnu sposobnost i starost.

Poslodavac i radnik su poduzeli sve potrebne radnje i pokušali u Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji poslova i analitičkoj procjeni radnih mjesta tvrtke odabrati poslove koji bi odgovarali radnikovoj radnoj sposobnosti, stručnoj spremi i zdravstvenoj sposobnosti, međutim u Pravilniku nema sistematiziranog radnog mjesta koje bi odgovaralo svim zahtjevima i uvjetima koje ima radnik.

Temeljem svih činjenica, a sukladno Zakonu o radu poslodavac je pokrenuo postupak za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu, uputivši Radničkom vijeću zahtjev na razmatranje. (PRILOG 1).

Radničko vijeće je donijelo pozitivnu Odluku (PRILOG 2), čime su zadovoljeni zakonski preduvjeti za donošenjem Odluke o redovitom otkazu ugovora o radu (PRILOG 3).

Prilikom donošenja Odluke poslodavac je uzeo u obzir činjenice da radnik ima ukupno 38 godina radnog staža, da je navršio 60 godina života i da nema zakonske obveze uzdržavanja.

Sukladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru koji je na snazi u tvrtci u kojoj je radnik zaposlen, radnik ima pravo na otpremninu i otkazni rok u trajanju od šest mjeseci.

Radniku prestaje ugovor o radu istekom otkaznog roka koji počinje teći od dana dostave Odluke o redovitom otkazu ugovora o radu.

4.3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

U slučaju da radnik krši obveze iz radnog odnosa, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu.

Crnić et. al. (2011) navode koje se određeno ponašanje radnika može okarakterizirati skrivljenim. Potrebno je ispuniti tri uvjeta:

a) da se radi o obvezama koje proizlaze iz radnog odnosa,

b) da je obveze kršio isključivo radnik,

c) da je radnik obveze kršio s namjerom.

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

prirode, samo radnik je taj koji može kršiti obveze iz radnog odnosa, ni u kojem slučaju to ne mogu biti druge osobe, povezane s radnikom.

Prije redovitog otkaza uzrokovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan pisano radnika upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza i omogućiti mu da iznese svoju obranu.

Ako postoje opravdani razlozi ove vrste za otkazom ugovora o radu, radnik nema pravo na otpremninu.

Zakon o radu ne propisuje točno što se smatra kršenjem obveza iz radnog odnosa pa se dopuštenost ovog otkaza mora procjenjivati prema okolnostima svakog pojedinog slučaja.

Ipak skrivljenim ponašanjem radnika prema Crnić et al. (2007) smatra se svako ponašanje koje predstavlja ustrajnije neizvršavanje obveza, kao na primjer:

- neprimjereno obavljanje ili zapostavljanje obveze iz ugovora o radu,
- kršenje radnih pravila vezanih uz sigurnost i zaštitu na radu,
- kašnjenje na posao bez opravdanog razloga,
- dolazak na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem droge,
- uzrokovanje materijalne štetu na imovini poslodavca i slično.

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

Isto tako razlozi za otkaz su:

- nepropisano postupanje s neisporučenom pošiljkom,
- odgovornost vozača za prometnu nezgodu,
- izostanak s posla bez opravdanog razloga,
- vrijeđanje i omalovažavanje
- fizički napad na suradnike,
- nekorištenje propisanih sredstava za zaštitu na radu,
- kašnjenje na posao i prijevremeni odlazak s posla,
- nemarno obavljanje poslova.

4.4. Redoviti otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne smije trajati duže od šest mjeseci. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. U ovom slučaju predviđa se otkazni rok u najmanjem trajanju od sedam dana.

4.5. Redoviti otkaz ugovora o radu zbog nepolaganja stručnog ispita

Zakon o radu (NN 93/14) u članku 58. nalaže da osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika. Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme. Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit. Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati ugovor.

5. POSEBNOSTI IZVANREDNOG OTKAZA KAO NAČINA PRESTANKA UGOVORA O RADU

Kao što Crnić et.al. (2007) smatraju, katkad tijekom trajanja radnog odnosa nastupe ozbiljne i teške okolnosti zbog kojih jedna od stranaka ugovora o radu smatra da ugovor o radu treba prestati, a nastale okolnosti su takve da od nje nije razumno očekivati da nastavi izvršavati prava i obveze iz ugovora o radu. U takvom slučaju postoji mogućnost izvanrednog otkaza ugovora o radu, bez poštivnaja otkaznog roka.

Izvanredni otkaz stupa na snagu danom uručenja (dostave) odluke o izvanrednom otkazu, što omogućuje ugovornim strankama da se odmah oslobode obveze iz radnog odnosa, nastavljanje kojeg, nije opravdano tražiti od njih.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

5.1. Opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu

Prema Zakonu o radu (NN 93/14) u članku 116. 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.

Pri tom je važno da povreda radne obveze svojom težinom, a osobito važna činjenica svojom okolnošću, opravdavaju trenutni prestanak radnog odnosa.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Budući da Zakon propisuje samo subjektivni, a ne i objektivni rok, moguće su situacije da se odluka o izvanrednom otkazu donese i nakon niza godina, pod uvjetom da se donese u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenice na kojima se otkaz temelji.

Rok od petnaest dana je prekluzivni rok, što znači da je ništetan otkaz dan protekom tog roka.

Prema mišljenju Crnić et al. (2007) ako tijekom trajanja radnog odnosa nastupe ozbiljne i teške okolnost zbog kojih jedna od stranaka ugovora o radu smatra da ugovor o radu treba prestati bilo da se radi o ugovoru na određeno ili neodređeno vrijeme, govori se o izvanrednom otkazu.

Neki od razloga za ovu vrstu otkaza su:

- slučaj nedopuštenog konkurentskog natjecanja radnika s poslodavcem,
- vrbovanje radnika za konkurenciju,
- nedopuštena uporaba alkohola,
- uvreda i kleveta poslodavca,
- odbijanje izvršenja ugovorenih poslova,
- sudjelovanje u nezakonitom štrajku,
- povrede zabrane pušenja,
- povrede poslovne tajne,
- nezadovoljavajući rezultati rada - neispunjenje norme
- loš odnos prema radu,
- ako je radnik prilikom zaposlenja tvrdio da zna raditi na određenom stroju a poslije se pokazalo da to nije tako.

Tako na primjer, zakoniti razlozi za izvanredni otkaz mogu biti i sukob radnika s drugim radnicima, neopravdano odbijanje izvršenja radnih zadataka, određivanje i boravak radnika u pritvoru, kaznena djela ili prekršaji počinjeni od strane radnika, krađa imovine poslodavca i sl.

Za sve gore navedene razloge, potrebno je postojanje i posebnih okolnosti kako bi oni predstavljali osnovu za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Crnić et al. (2011) navode da je u slučaju izostanka s posla, potrebno utvrditi neopravdanu odsutnost, jer samo ona predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Neopravdana odsutnost radnika s posla sedam dana uzastopce, odnosno pet radnih dana uzastopce je osobito teška povreda radne obveze iz radnog odnosa.

Također, ako se neopravdana odsutnost ne događa u kontinuitetu, nego s povremenim ponavljanjima, predstavlja opravdan razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu, ali samo nakon pisanog, a neuvaženog upozorenje poslodavca (specifičnost, obzirom da načelno nije potrebno pisano upozorenje poslodavca).

Neispunjenje norme, odnosno nezadovoljavajući rezultati rada mogu predstavljati opravdan razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu, samo ukoliko se ispune dva uvjeta.

Objektivni uvjet je da ne postoji opravdan razlog zbog kojeg radnik nije ispunio normu ili zadani mu zadak, dok se subjektivan očituje kroz negativan odnos radnika prema

radu. Oba ova preduvjeta moraju biti zadovoljena da bi neispunjenje radnog zadatka ili norme predstavljalo opravdan razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Sljedeći primjer koji predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu je bolovanje koje se ne koristi u svrhu liječenja, odnosno kada je radnik koji se nalazi na bolovanju zatečen pri aktivnosti koje po svojoj prirodi ne odgovaraju prirodi bolesti ili ozljedi zbog kojih je na bolovanju.

Tek tada se govori o zloupotrebi bolovanja, kao osnovi za izvanredni otkaz. Dobar primjer za to je fizički rad radnika koji je na bolovanju zbog povrede kralježnice (što predstavlja zloupotrebu), dok se na primjer odlazak na bazene ili na gimnastiku podrazumijeva rehabilitacijom i ne predstavlja zloupotrebu bolovanja.

Dakle, nije nužno da je radnik isključivo kod kuće kada se nalazi na bolovanju, ali ne smije obavljati radnje koje će pogoršati njegovo stanje, produljiti tijek ozdravljenja i samog bolovanja i time poslodavcu neposredno nanijeti štetu.

Određivanje pritvora protiv radnika može predstavljati opravdan razlog za izvanredni otkaz ako ima za posljedicu radnikovu nemogućnost obavljanja rada, koja je kod poslodavca izazvala poremećaj u procesu rada, posebno u slučaju dužeg trajanja pritvora.

Otuđenje imovine poslodavca, čak i u vrlo malom financijskom iznosu predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, jer je tim činom došlo do gubitka povjerenja između poslodavca i radnika, koje je nužno potrebno za odvijanje radnih procesa.

Koristeći slučajeve iz prakse pobliže će se pojasniti primjeri izvanrednog otkaza ugovora o radu.

U prvom slučaju radi se o osobito teškoj povredi iz radnog odnosa. Naime, provjerom vjerodostojnosti diploma i svjedodžbi zaposlenih radnika ustanovljeno je da je nekolicina radnika poslodavcu dostavila dokumente koji nisu vjerodostojni.

U konkretnom primjeru je poslodavac, nakon što je na vlastito traženje, zaprimio Očitovanje Obrtničke i industrijske graditeljske škole iz Zagreba, da provjerena svjedodžba nije vjerodostojna (PRILOG 4), u prekluzivnom roku pokrenuo postupak izvanrednog otkaza ugovora o radu, za radnika koji je dostavio nevjerodostojnu svjedodžbu.

Naime, radnik je poslodavcu dostavio krivotvoreni dokument, temeljem kojeg je dobio radno mjesto srednje stručne spreme i obavljao adekvatne poslove duži vremenski period i sukladno tome primao plaću.

Radnik je svojim radnjama počinio kazneno djelo i osobito tešku povredu radne obveze dokazujući stručnu spremu krivotvorenim dokumentom, što je u svojoj pisanoj izjavi i

potvrdio. Poslodavac je od Radničkog vijeća zatražio očitovanje, poštujući zakonsku proceduru. (PRILOG 5).

Radničko vijeće nije dostavilo pisanu Odluku, ali je temeljem čl. 150. Zakona o radu i nedostavljanje očitovanja, znak da nema primjedbi i prijedloga na Odluku poslodavca.

Slijedom svega navedenog poslodavac je donio Odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu, budući da uz uvažanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih srana nastavak radnog odnosa više nije moguć. (PRILOG 6)

Razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu predstavlja i sudjelovanje u nezakonitom štrajku. Nezakonit štrajk je onaj koji nije najavljen poslodavcu ili udruzi poslodavaca protiv koje je organiziran ili ako nije proveden postupak mirenja, kada je to Zakonom o radu propisano.

Kada radnik sudjeluje u nezakonitom štrajku, tad poslodavcu prekluzivni rok počinje teći od dana saznanja za sudjelovanje u štrajk (odnosno sve do zadnjeg dana neopravdane odsutnosti s posla), a ne od dana kada je poslodavac primio odluku suda o nezakonitosti štrajka.

Prilikom izvanrednog otkazivanja ugovora o radu ne postoji obveza poštivanja ugovorenog otkaznog roka, ali se mora dokazati opravdanost razloga za otkaz.

Također 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.

Te okolnosti mogu biti različite, na primjer činjenica da je radnik već upozoravan na izvršenje radnih zadataka, a ponovio je ponašanje zbog kojeg je već upozoravan ili kad zbog prirode povrede proizlazi da se iznošenjem obrane neće promijeniti namjera poslodavca da izvanredno otkaže ugovor o radu (primjerice, radnik je zatečen pri krađi imovine poslodavca).

Ako se radi o teškoj povredi obveza radnika propisanih prilikom sklapanja ugovora o radu ili ako se radi o povredi neke druge važne činjenice, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Strana kojoj se otkaže ugovor o radu ima pravo od druge strane tražiti naknadu zbog neizvršavanja ugovora o radu.

Ako radnik izvanredno otkaže ugovor o radu zbog ponašanja poslodavca ima pravo na naknadu za nezaposlenost.

Smatra li radnik da mu je poslodavac nezakonito otkazao ugovor o radu, može u roku od 15 dana od dana preuzimanja odluke o otkazu dostaviti Zahtjev za zaštitu prava poslodavcu i tražiti od njega preispitivanje te odluke.

Poslodavac ima rok od 15 dana za očitovanje. Ako se unutar tog roka poslodavac uopće ne očituje ili negativno riješi zahtjev, zaposlenik može u roku od 15 dana podnijeti tužbu pred nadležnim sudom.

5.2. Izvanredni otkaz ugovora o radu kada ne postoji opravdan razlog

Zakon o radu (NN 93/14) u članku 117. navodi da 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.

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

> „Zakonske odredbe odnose se na obraćanje radnika službenim organima izvršne vlasti, međutim ove odredbe ne pružaju zaštitu radniku koji medijima dostavlja podatke o poslodavcu, kojima se narušava ugled poslodavca. U situacijama kada bi radnik podatke dostavio i nadležnim tijelima izvršne vlasti, ali i medijima, ni tada ne bi uživao zaštitu po ovom članku u odnosu na činjenicu da je dostavio podatke medijima. Dakle, to bi mu se moglo staviti kao razlog za otkaz ugovora o radu.“ (Čavrak et.al., 2014:428)

5.2.1. Vraćanje radnika na posao u slučaju nezakonitog otkaza

Prema Zakonu o radu (NN 93/14) ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Ukoliko radnik koji je dobio otkaz smatra da je njegov otkaz nedopušten, potrebno je da sudu podnese tužbu protiv odluke o otkazu.

U tužbenom zahtjevu treba tražiti utvrđivanje nedopuštenosti odluke poslodavca o otkazu ugovora o radu, te utvrđivanje da radni odnos nije prestao, uz nalog tuženiku da tužitelja vrati na posao.

Utvrđivanje činjenice da radni odnos nije prestao osigurava radniku stjecanje svih onih prava koja bi mu pripadala da nije bilo nedopuštenog otkaza (naknada plaće, radni staž…), odnosno koja osiguravaju da se radnik vrati u onaj ravnopravni položaj u kojem bi bio da nije bilo nedopuštenog otkaza.

Radnik mora sam zatražiti vraćanje na posao jer sud ne može po službenoj dužnosti temeljem zakonske regulative to sam naložiti.

Dakle, sud će utvrditi da otkaz nije dopušten te da samim time radni odnos nije prestao. Poslodavac je dužan vratiti radnika isključivo na posao koji je ugovoren ugovorom o radu.

Čavrak et al. (2014) tumače da takva regulativa omogućava poslodavcu da ukine radno mjesto na kojem je radio radnik koji je dobio nedopušteni otkaz. Ovo je primjer manjkavosti ili nedorečenosti zakonske regulative.

Nastavno na ranije navedeni primjer izvanrednog otkaza zbog opravdanih razloga, u nastavku se razrađije primjer izvanrednog otkaza ugovor o radu kada ne postoje opravdani razlozi za izvanredni otkaz. Naime, u konkretnom slučaju poslodavac je radniku dao izvanredni otkaz fingirajući činjenice i imputirajući radniku odgovornost koja zaista nije postojala. Radnik je u sudskom procesu dokazao nezakonitost izvanrednog otkaza i sudskom odlukom se vratio natrag na posao.

Naime, poslodavac je radnika koji je bio na radnom mjestu komercijalnog referenta pokušao okriviti da je svojim ponašanjem odgovoran za gubitak jednog sudskog spora koji je poslodavcu donio veliku financijsku štetu. Izvanredno mu je otkazao ugovor o radu s objašnjenjem osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa.

U sudskom postupku kojeg je radnik pokrenuo, nakon što mu je poslodavac odbio Zahtjev za zaštitu prava, podnesen u zakonskom roku, ustanovljeno je da radnik ni na koji način nije povrijedio obveze iz radnog odnosa, da je poslodavac prekršio prekluzivni rok i da nije u potpunosti poštivao proceduru, ne tražeći očitovanje Radničkog vijeća na zakonit način. Sve to rezultiralo je sudskom presudom kojom je izvanredni otkaz proglašen nezakonitim, a poslodavcu je naloženo da radnika vrati na posao.

Općinski sud je donio prvostupanjsku presudu kojom je izvanredni otkaz ugovora o radu proglašen nezakonitim, a poslodavcu je naložio da radnika vrati na posao, na isto radno mjesto koje je obnašao u trenutku otkaza.

Poslodavac, kao tuženik u sudskom procesu nije ni na koji način dokazao da postoji osobito teška povreda iz radnog odnosa koja bi se radniku (tužitelju) stavljala na teret i koja bi bila razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Odredbama Zakona o radu u slučaju izvanrednog otkaza poslodavac je obvezan dokazati postojanje osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, kao opravdanog razlog za izvanredni otkaz.

Naime, radnik je samo po čuvenju znao za postojanje spornog sudskog procesa, ali je u sudskom postupku dokazao da ni na koji način nije mogao donositi odluke o samom procesu jer su u hijerarhijskoj ljestvici bile još najmanje tri osobe bile iznad njega.

Prema tumačenju Čavrak et al. (2014) Zakona o radu, strana koja zahtjeva izvanredni otkaz ugora o radu ima obvezu dokazati postojanje opravdanog razloga za izvanredni otkaz.

U ovom konkretnom slučaju poslodavac nije dokazao postojanje opravdanog razloga, dok je naprotiv radnik koji je dobio izvanredni otkaz dokazao da nije počinio tešku povredu iz radnog odnosa, koja bi mogla biti opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. Već ta činjenica je bila osnova za donošenje ovakve Odluke suda. (PRILOG 7)

Prema tumačenju Čavrak et al. (2014) smatram da je još jedna povreda odredaba Zakona o radu i ta što poslodavac nije omogućio radniku iznošenje obrane povodom postupka o otkazivanju ugovora o radu, a imao je tu obvezu, niti je dokazao da su postojale okolnosti zbog kojih nije bilo opravdano očekivati da se radniku omogući obrana.

Sljedeća proceduralna pogreška je i ta što je poslodavac isti dan kada je uputio zahtjev za očitovanjem Radničkom vijeću, već donio Odluku o izvanrednom otkazu radnog odnosa.

Sud je procijenio da Radničko vijeće nije imalo primjeren rok za razmatranjem opravdanosti izvanrednog otkaza ugovora o radu. To upućuje na netransparentnost postupanja poslodavca.

Slijedom svega navedenog Sud je donio Odluku prema kojoj usvaja tužbeni zahtjev radnika, otkaz je proglasio nezakonitim, te poslodavcu naložio vraćanje radnika na posao.

Obzirom da je poslodavac uložio žalbu na prvostupanjsku presudu Općinskog suda, tek presudom Županijskog suda, koji je potvrdio prvostupanjsku presudu, Odluka je postala pravomoćna, a radnik je vraćen na posao (PRILOG 7).

6. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Nakon detaljnog proučavanja ove problematike može se zaključiti da Zakon o radu navodi osam načina prestanka ugovora o radu.

Nama je možda najinteresantniji otkaz ugovora o radu, stoga je veća pozornost u ovom radu posvećena upravo tom načinu prestanka ugovora o radu.

Važno je napomenuti da ugovor o radu može biti otkazan od strane poslodavca i od strane radnika, neovisno o tome radi li se o ugovoru o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Otkaz može biti redoviti i izvanredan. Ako se radi o redovitom otkazu od strane poslodaca potrebno je postojanje opravdanih razloga, koje je poslodavac dužan navesti u Odluci o otkazu. Ukoliko radnik redovito otkazuje ugovor o radu nije dužan navoditi razloge za to. Jedna od osobitosti redovitog otkaza je poštivanje zakonskog ili ugovorenog otkaznog roka. Naime, radni odnos prestaje istekom otkaznog roka.

Ugovor o radu izvanredno se otkazuje kada zbog osobito teške povrede obveze 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 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.

Koristeći se primjerima iz prakse, pokušala se povući paralela između dvije vrste izvanrednog otkaza ugovora o radu. Jedan primjer je činjenica postojanja teške povreda obveza iz radnog odnosa, kada je radnik počinivši kazneno djelo krivotvorenja službenih dokumenata doveo u zabludu poslodavca da ima stručnu spremu, traženu za određeno radno mjesto.

Otkrivši prijevaru, poslodavac je u prekluzivnom roku, poštujući zakonsku proceduru radniku izvanredno otkazao ugovor o radu.

U drugom primjeru razrađen je slučaj kada je poslodavac, odnosno odgovorna osoba poslodavca svjesno i namjerno pokušala imputirati radniku nepostojeću odgovornost za određeni sudski postupak, koji je tvrtci prouzročio veliku materijalnu štetu.

Odgovorna osoba tvrtke znala je da radnik nije imao saznanja o određenom sudskom procesu, niti da je prema hijerarhiji mogao odlučivati o tijeku procesa, ali je ipak

pokušavajući prikriti neke druge činjenice, svjesno i namjerno žrtvovao radnika i pokušao prikazati njegovu odgovornost kao osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

U ovom slučaju je prikazana mogućnost koja se u praksi može dogoditi, da poslodavac namjerno ili nehotice, krivo procijeni činjenično stanje i radniku nezakonito otkaže ugovor o radu.

Ovo je svijetli primjer hrvatskog pravosuđa, koje je na ispravan način utvrdilo činjenično stanje, te iako se radilo o poslodavcu koji je uživao vrlo velik ugled u poslovnom okruženju, a i veliku političku zaštitu, obzirom da se radi o gradskom poduzeću, koje po svojoj prirodi ima rukovodstvo postavljeno po političkoj liniji, pravično presudilo isključivo prema dokazima, logičnom zaključivanju, pravičnosti i naravno, prema važećim zakonima Republike Hrvatske.

Ovo su primjeri koji daju nada da ima smisla vjerovati u ispravne vrijednosti, obrazovni i pravni sustav Republike Hrvatske, koji nas obvezuju da pokušamo dati svoj doprinos razvoju boljeg i pravednijeg društva.

Na samom kraju može se zaključiti kako ja zakonodavac izmjenama Zakona o radu pokušao ukloniti sve nedostatke koji su se u praksi pojavljivali kad je riječ o prestanku ugovora o radu.

Promatrajući primjere iz stvarnog života moguće je uočiti još neke nedoumice koje se pojavljuju i na koje stručnjaci upozoravaju, ali ukupno gledajući može se reći da je problematika prestanka radnog odnosa na prostoru Republike Hrvatske dobro regulirana.

LITERATURA

KNJIGE I ČLANCI

- Božina, A. et. al. (2010) *Radni odnosi – Primjena Zakona o radu*, Zagreb: RRIF plus
- Crnić I. et.al. (2007) *Radni odnosi u RH*, Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu
- Crnić, I. et.al. (2011) *Aktualnosti radnog prava*, Zagreb: Organizator
- Čavrak, D.et.al. (2011) *Detaljni komentar novog Zakona o radu*, Zagreb: Biblioteka Radno pravo, Tisak Orbis impressio d.o.o.
- Knežević, N, Božina, A.(2010) *Radni odnosi-prestanak ugovora o radu*, Zagreb: RRIF
- Marinković, O. (2014) *Novine u Zakonu o radu*, Opatija: HZOŠ
- Prelević, B. (2013) *Sporazum o prestanku ugovora o radu*, Zagreb: Poslovni savjetnik br. 42
- Ruždjak, M. (2005) *Zakon o radu, komentar, sudska praksa i primjer ugovora o radu i općih akata*, Zagreb: Poslovni zbornik

ZAKONI

- Zakon o radu, Narodne novine 93/14

POPIS PRILOGA:

- **PRILOG 1 –** Suglasnost na osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu
- **PRILOG 2 –** Odluka Radničkog vijeća
- **PRILOG 3 –** Odluka o redovitom otkazu ugovora o radu
- **PRILOG 4** – Potvrda o provjeri vjerodostojnosti svjedodžbe
- **PRILOG 5 –** Mišljenje Radničkog vijeća o pokretanju postupka za izvanredni otkaz ugovora o radu
- **PRILOG 6 –** Odluka o Izvanrednom otkazu ugovora o radu
- **PRILOG 7 –** Odluka Općinskog suda u Zagrebu

PRILOG 1

ZAGREBAČKI HOLDING, d.o.o.
PODRUŽNICA ROBNI TERMINALI ZAGREB
Z A G R E B - JANKOMIR 25

Zagreb, 20.12.2013.

RADNIČKO VIJEĆE
PODRUŽNICE ROBNI TERMINALI ZAGREB

Predmet: **Suglasnost na osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu radnika [redacted] - traži se**

Radnik [redacted] u podružnici obavlja poslove rukovoditelja Odjela sigurnosti Žitnjak temeljem ugovora o radu sklopljenog 01.04.2012. Zbog bolesti i starosti (rođen je [redacted]) radnik više ne može obavljati svoje poslove kako je predviđeno ugovorom o radu i normalnim psihofizičkim naporima koji se trebaju poduzeti za kvalitetno obavljanje poslova.
Iz navedenih razloga je radnik upućen na ocjenu zdravstvene sposobnosti na medicinu rada gdje je utvrđeno da je trajno nesposoban za obavljanje poslova rukovoditelja Odjela sigurnosti Žitnjak prema Uvjerenju o zdravstvenoj sposobnosti.
Radnik je poslodavcu uputio zamolbu za rješavanjem njegovog statusa obzirom na zdravstveno stanje, radne sposobnosti i starost. Radnik nema utvrđen invaliditet.
Poslodavac i radnik su poduzeli sve potrebne radnje i pokušali u Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji poslova i analitičkoj procjeni radnih mjesta podružnice odabrati poslove koji bi odgovarali radnikovoj radnoj sposobnosti, stručnoj spremi i zdravstvenoj sposobnosti, međutim u Pravilniku nema sistematiziranog mjesta koje bio odgovaralo svim zahtjevima i uvjetima koje ima radnik.

Temeljem iznijetog, a u skladu sa Zakonom o radu, prisiljeni smo na pokretanje postupka za osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu uz otkazni rok i otpremninu u skladu s Dodatkom V Temeljnom kolektivnom ugovoru za radnike u trgovačkom društvu Zagrebački holding d.o.o.

Obzirom da se radi o radniku koji je stariji i da nema zdravstvenu sposobnost za rad, u skladu s člankom 150. Zakona o radu, molimo Vas da razmotrite mogućnost pokretanja osobno uvjetovanog otkaza radnika i donesete suglasnost na donošenje Odluke o otkazu u roku od 8 dana od dana primitka ovog zahtjeva.

S poštovanjem,

Članica uprave – voditeljica podružnice

Darija Jurica Vuković

ZAGREBAČKI HOLDING d.o.o.
PODRUŽNICA ROBNI TERMINALI ZAGREB
Z A G R E B, Jankomir 25

PRILOG 2

ZAGREBAČKI HOLDING, d.o.o.

PODRUŽNICA ROBNI TERMINALI ZAGREB

ZAGREB – JANKOMIR 25

RADNIČKO VIJEĆE

ZAGREB 27.12.2013

Predmet: Suglasnost za osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu radnika

ODLUKA

Radničko vijeće daje suglasnost.

Predsjednik Radničkog vijeća

Ivan Graberec

PRILOG 3

ZAGREBAČKO HOLDING d.o.o.
PODRUŽNICA ROBNI TERMINALI ZAGREB
Z A G R E B – JANKOMIR 25

Zagreb, _____
Ur.br. _____

Temeljem članka 127. stavak 2., te članka 107. stavak 1. podstavak 2. Zakona o radu (NN 149/09., 61/11.), te članka 127. stavak 1. podstavak 2. Temeljnog kolektivnog ugovora za radnike u trgovačkom društvu Zagrebački holding d.o.o., Zagrebački holding d.o.o., Zagreb, Ulica grada Vukovara 41, OIB: 85584865987 – Podružnica ROBNI TERMINALI ZAGREB, Zagreb, Jankomir 25, (u daljnjem tekstu: poslodavac), koju zastupa voditelj Podružnice Darija Jurica Vuković., donio je

ODLUKU
O REDOVITOM OTKAZU UGOVORA O RADU

1. Radniku [redacted], iz Zagreba, [redacted], OIB 44001514746 , otkazuje se ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme od 01.04.2012., za obavljanje poslova i radnih zadataka radnog mjesta rukovoditelja Odjela sigurnosti Žitnjak, jer radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog trajnih osobina i sposobnosti.

2. Radnik je kod poslodavca proveo na radu neprekidno 24 godine, te sukladno odredbama članka 137. stavak 1. podstavak 7. Temeljnog kolektivnog ugovora, ostvaruje pravo na otkazni rok u trajanju od šest mjeseci. Radniku prestaje ugovor o radu istekom otkaznog roka koji počinje teći od dana dostave ove Odluke. Za vrijeme otkaznog roka radnik nije dužan raditi i za to vrijeme ima pravo na naknadu plaće i sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

3. Do dana prestanka ugovora o radu radnik ima pravo na plaću utvrđenu u Ugovoru o radu.

4. Sukladno odredbama članka 140. i 141. Temeljnog kolektivnog ugovora i Dodatka V. istog, radnik ima pravo na otpremninu.

Obrazloženje

Sukladno Svjedodžbi o zdravstvenoj sposobnosti radnika izdanoj od strane specijaliste medicine rada dana 04.11.2013. godine, kod radnika je kao posljedica bolesti utvrđeno da je trajno nesposoban za rad na poslovima rukovoditelja Odjela sigurnosti Žitnjak. Zbog navedenog radnik je poslodavcu dana 18.11.2013. godine, uputio podnesak u kojem navodi kako zbog starosti i bolesti trajnog karaktera više nije u mogućnosti obavljati poslove rukovoditelja Odjela sigurnosti Žitnjake , te uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

Zbog navedenog poslodavac je radnika usmenim i pisanim putem upoznao sa njegovim pravima i obvezama, te mu je omogućio uvid u zakonske i opće akte Podružnice. Na pisani odgovor poslodavca, radnik je dostavio svoje pisano očitovanje u kojem navodi kako niti nakon uvida u Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova i analitičkoj procjeni radnih mjesta podružnice Robni terminali Zagreb i savjetovanja sa Odjelom upravljanja ljudskim resursima, nije pronašao radno mjesto koje bi odgovaralo njegovoj stručnoj spremi i zdravstvenom stanju.

Radnik bez svoje krivnje više nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog trajnih osobina i sposobnosti, a ne postoji mogućnost prilagođavanja poslova smanjenim radnim sposobnostima, niti mogućnost dodatnog obrazovanja, odnosno osposobljavanja za rad na drugim poslovima.

Prilikom donošenja odluke o otkazu, poslodavac je uzeo u obzir činjenice da radnik ima ukupno 38 godina radnog staža, da je navršio 60 godina života i da nema zakonske obveze uzdržavanja.

Odluka o visini otpremnine temelji se na odredbama članka 141. Temeljnog kolektivnog ugovora za radnike u trgovačkom društvu Zagrebački holding d.o.o. i Dodatka V. Istog.

U postupku prije otkazivanja ugovora o radu, Radničko vijeće dalo je svoju prethodnu suglasnost na odluku o redovitom otkazu ugovora o radu.

UPUTA O ZAŠTITI PRAVA:

Radnik može poslodavcu podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana od dana dostave ove odluke.

Članica uprave – voditeljica podružnice:

Darija Jurica Vuković

Dostaviti:

1. Radniku [redacted]
2. Radničkom vijeću
3. Odjel financija
4. Odjel upravljanja ljudskim resursima

PRILOG 4

REPUBLIKA HRVATSKA
GRAD ZAGREB
OBRTNIČKA I INDUSTRIJSKA
GRADITELJSKA ŠKOLA
Zagreb, Av. Većeslava Holjevca 13

KLASA: 602-03/14-21/07
URBROJ: 251-279-03-14-2
Zagreb, 04. travanj 2014.

ZAGREBAČKI HOLDING d.o.o
PODRUŽNICA ROBNI TERMINALI
ZAGREB
n/r gđa. Vesna Andrlon
ZAGREB, Jankomir 25

Predmet: [redacted]
provjera vjerodostojnosti svjedodžbe
– dostavlja se očitovanje,

Na temelju zaprimljenog dopisa Zagrebačkog holdinga d.o.o. od dana 02.04.2014. (Ur.br: LJR- 6-040/2014) i preslike svjedodžbe o završnom ispitu na ime [redacted], sin [redacted], rođenog [redacted] u Zagrebu , Republika Hrvatska, utvrđeno je da imenovani nije zaveden u evidenciji Škole.
Temeljem preslike svjedodžbe o završnom ispitu utvrđeno je da nisu točni sljedeći podaci: potpis ravnatelja, potpis razrednika, Rješenje Ministarstva prosvjete, kulture i športa o odobrenju za rad.

S poštovanjem,

RAVNATELJ:
Anto Vidović, dipl. teolog

PRILOG 5

ZAGREBAČKI HOLDING, d.o.o.
PODRUŽNICA ROBNI TERMINALI ZAGREB
Z A G R E B JANKOMIR 25

Zagreb, 10.04.2014.

RADNIČKO VIJEĆE
ROBNI TERMINALI ZAGREB

PREDMET: Mišljenje o pokretanju postupka za izvanredni otkaz ugovora o radu

Izvješćujemo Vas da je Uprava Zagrebačkog holdinga u suradnji s Internom revizijom Direkcije pokrenula postupak provjera vjerodostojnosti svih diploma visokih i viših škola i svjedodžbi srednjih (KV, SSS, VK) škola za sve radnike zaposlene u Zagrebačkom holdingu i Gradu Zagrebu.

Ukoliko se nađe da je neka diploma/svjedodžba krivotvorina, odnosno da nije vjerodostojna, dužni smo provesti za te radnike izvanredni otkaz ugovora o radu (postupak oko izvanrednog otkaza ne smije biti duži od 15 dana od dana saznanja povrede) i podnijeti kaznenu prijavu.

Do sada je u našoj podružnici otkriveno šest svjedodžbi koje nisu vjerodostojne i to za radnike:

1. [redacted]
2. [redacted]
3. [redacted]
4. [redacted]
5. [redacted]
6. [redacted]

Radnici su u svojim izjavama priznali da su imali krivotvorene svjedodžbe.
Protiv imenovanih radnika pokrenuli smo izvanredni otkaz ugovora o radu te Vas molimo da nam date svoje mišljenje na isti.

U privitku Vam dostavljamo Odluku Uprave o provjeri diploma, uputu Interne revizije, fotokopije dopisa škola i prijedloge Odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

Radi hitnosti provođenja postupka molimo Vas da nam najkasnije do utorka, 15.04.2014. dostavite svoje mišljenje na otkaz.

S poštovanjem,

VODITELJ PODRUŽNICE
Krunoslav Gašparić

ZAGREBAČKI HOLDING d.o.o.
PODRUŽNICA ROBNI TERMINALI ZAGREB
Z A G R E B, Jankomir 25

PRILOG 6

ZAGREBAČKI HOLDING, d.o.o.

PODRUŽNICA ROBNI TERMINALI ZAGREB
ZAGREB – JANKOMIR 25

Zagreb, _____
Ur. broj LJR _____

Na temelju članka 127. Zakona o radu /N/N br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13/ i 108. Pravilnika o radu podružnice Robni terminali Zagreb, Zagrebački holding d.o.o., Zagreb, Ulica grada Vukovara 41, OIB: 85584865987 – Podružnica ROBNI TERMINALI ZAGREB, Zagreb, Jankomir 25, (u daljnjem tekstu: poslodavac), koju zastupa voditelj podružnice Krunoslav Gašparić., donio je

O D L U K U
O
IZVANREDNOM OTKAZU UGOVORA O RADU

Radniku [redacted], iz Zagreba, [redacted], zaposlenom na poslovima zidara o t k a z u j e se Ugovor o radu sklopljen 11.10.2013. zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, bez prava na ugovoreni otkazni rok.
Radni odnos radniku prestaje danom dostave ovog otkaza.

O b r a z l o ž e n j e

Temeljem Odluke Uprave Zagrebačkog holdinga, d.o.o o provođenju postupka provjere vjerodostojnosti diploma i svjedodžbi svih radnika zaposlenih u Zagrebačkom holdingu donesene 14.03.2014. utvrdili smo da svjedodžba Obrtničke i industrijske graditeljske škole iz Zagreba, Većeslava Holjevca 13,. o završnom ispitu matični broj III-30-1997/9 od 17.06.1998 .izdane na ime [redacted] rođenog [redacted] nije vjerodostojna.
Obrtnička i industrijska graditeljska škola u Zagrebu, u postupku provjere vjerodostojnosti svjedodžbe izvijestila nas je svojim dopisom Klasa: 602-03/14-21/07, Ur. broj : 251-279-03-14-2 od 04.04.2014. a koju smo zaprimili 07.04.2014., da je utvrđeno da imenovani nije zaveden u evidenciju Škole, odnosno nisu točni potpis ravnatelja, potpis razrednika, Rješenje Ministarstva prosvjete, kulture i športa o odobrenju rada.
Radnik je poslodavcu kao dokaz o stručnoj spremi dostavio krivotvoreni dokument na temelju kojeg je dobio licencu za obavljanje poslova zaštitara i bio od 11.10.2010. do 30.09.2012. raspoređen na poslove zaštitar 2, srednje stručne spreme, te je primao plaću adekvatnu tim poslovima, a nakon toga raspoređen je od 01.10.2012. na poslove zidara koji također zahtijevaju srednju stručnu spremu.

Radnik je svojim radnjama počinio kazneno djelo i osobito tešku povredu radne obveze dokazujući stručnu spremu krivotvorenim dokumentom, te mu se temeljem članka 108. Zakona o radu i članka 108. Pravilnika o radu podružnice Robni terminali Zagreb izriče odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu bez prava na otkazni rok.
U postupku otkaza ugovora o radu radnik je pismeno pozvan da se očituje na navedenu povredu i kazneno djelo. Radnik je svojom izjavom od 09.04.2014. priznao počinjeno djelo.

Poslodavac je od Radničkog vijeća podružnice Robni terminali Zagreb zatražio mišljenje o provođenju postupka izvanrednog otkaza za radnika [redacted]

Za opisanu osobito tešku povredu radne obveze izvanredno se otkazuje ugovor o radu bez prava na otkazni rok, budući uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.
Radni odnos radniku prestaje danom dostave ovog otkaza.

UPUTA O PRAVNOM LIJEKU:
Radnik može poslodavcu podnijeti pismeni zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana od dana dostave ove Odluke.

VODITELJ PODRUŽNICE

Krunoslav Gašparić

Dostaviti:
1. Radniku [redacted]
2. Služba sigurnosti i zaštite,
3. Odjel Financija
4. Odjel ljudskih resursa

PRILOG 7

REPUBLIKA HRVATSKA
OPĆINSKI SUD U ZAGREBU

Odluka je pravomoćna i ovršna
dana, 11.05.2002.
U Zagrebu, 04.06.2002.

Republika Hrvatska Službenik 12 OPĆINSKI SUD U ZAGREBU

09 -11- 2000

U IME REPUBLIKE HRVATSKE

PRESUDA

Posl.br.XLIV-Pr-1845/98 -17

Općinski sud u Zagrebu, u vijeću sastavljenom od suca toga suda MIlenka Djaković, kao predsjednika vijeća, te sudaca porotnika Marije Stanić i MIje Zec, kao članova vijeća, u pravnoj stvari tužitelja [redacted] iz Zagreba, Stjepana Radića 19, kojeg zastupa pun. [redacted], odvj. iz Zagreba protiv tuženika ROBNI TERMINALI ZAGREB iz Zagreba, Jankomir 25, kojeg zastupa pun. [redacted], odvj. iz Zagreba, radi poništaja otkaza, i po protutužbi tuženika ROBNI TERMINALI ZAGREB iz Zagreba, Jankomir 25, kojeg zastupa pun. [redacted], odvj. iz Zagreba, protiv tužitelja [redacted] iz Zagreba, Stjepana Radića 19, kojeg zastupa pun. [redacted], odvj. iz Zagreba, radi sudskog raskida ugovora o radu, nakon glavne i javne rasprave održane dana lo.srpnja 2ooo.g., u nazočnosti tužitelja, pun.tužitelja, te pun.tuženika, temeljem odredbe čl.335. st.3. ZPP-a,

p r e s u d i o j e

I. Usvaja se tužbeni zahtjev tužitelja u cijelosti koji glasi:

Poništava se izvanredni otkaz Ugovora o radu bez broja od o7.rujna 1998.g., kojim se tužitelju otkazuje ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnoga odnosa, kao i odluka bez broja od 21.rujna 1998.g., kojom se odbija zahtjev za zaštitu prava tužitelja.

Nalaže se tuženiku vratiti tužitelja na rad, na poslove voditelja Službe skladištenja, pretovara i prijevoza u P.J. Žitnjak, kao i naknaditi tužitelju troškove parničnog postupka u iznosu od 1.464,oo kune, a sve to u roku od 8 dana.

II. Odbija se protutužbeni zahtjev tuženika u cijelosti koji glasi:

" Određuje se sudski raskid UGovora o radu na neodređeno vrijeme od ol.o4.1996.g., zaključenog između tužitelja [redacted] iz Zagreba, i tuženika ROBNI TERMINALI ZAGREB d.o.o., Zagreb, Jankomir 25, a na poslovima i radnim zadacima voditelja Službe skladištenja, pretovara i prijevoza u P.J. Žitnjak.

TUžitelj ima pravo na naknadu štete u visini od jedne prosječne mjesečne plaće koaja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Nalaže se tužitelju da tuženiku naknadi troškove parničnog postupka u roku od 8 dana."

-/-

Obrazloženej

Tužitelj u tužbi navodi kako mu je Odlukom od o7.o9.1998.g., a koja odluka je potvrdena Odlukom tuženika od 21.o9.1998.g., izvanredno otkazan ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnoga odnosa. TUžitelj tvrdi kkao je navedena odluka nezakonita te navodi kako ista ne sadrži dan sa kojim presatje radni odnos. IZ obrazloženja otkaza nije razvidno kakvu naročito tešku povredu obveze je tužitelj počinio već se u obrazloženju samo navodi kako je tužiteljbio član ekipe i da je zato odgovoran za nastalu materijalnu štetu društva. NIje razvidno o kakvoj se to ekipi radi, a tužitelj nije vodio nikakav sudski spor koji bi završio nepovoljno za tuženika. Tužitelj također smatra kako je tuženik prekoračio i prekluzivni rok od 15 dana sukladno odredbi čl.1o7. st.2. Zakona o radu. Zahtjeva stoga poništaj odluke o izvanrednom otkazu od o7.rujna 1998.g., (kao i odluke od 21.rujna 1998.g., kojom je odbijen njegov zahtjev za zaštitu prava), te zahtjeva povrat na njegovo dosadašnje radno mjesto koje je obavljao i prije otkaza kao i naknadu parničnih troškova.

TUženik se u odgovoru na tužbu u cijelosti protivi tužbenome zahtjevu navodeći kako je odluka o otkazu zakonita i donesena temeljem odredbe čl.1o7. Zakona o radu te navodi kako je zastupnik tuženika za težu povredu radne obveze saznao tek o1.rujna 1998.g., te stoga tuženik nije prekoračio rok iz čl.1o7. st.2. Zakona o radu.

TUženik također postavlja i protutužbeni zahtjev u kojem zahtjeva sudski raskid ugovora o radu budući je po tvrdnjama tuženika tužitelj suodgovoran za nastalu štetu u društvu te tuženik smatra da iz razloga potrebe kvalitetnog rada i funkcioniranja poduzeća te održavanja normalne ražine meduljudskih odnosa nije moguće vraćanje tužitelja na rad stoga predlaže sudski raskid ugovora o rdau, naknadu štete tužitelju u iznosu od jedne prosječne plaće te nakandu parničnih troškova.

TUžeitelj se protivi protutužbenom zahtjevu u cijelosti tvrdeći kako je isti neosnovan.

U postupku izveden je dokaz uvidom u izvanredni otkaz UGovora o radu od o7.rujna 1998.g. (list 3 - 4 spisa), odluku tuženika od 21.rujna 1998.g., (list 7 spisa), u dopis upućen Zapsoleničkom vijeću P.J. Žitnjak od o7.o9.1998.g., (list 45 spisa), u očitovanje Zapsoleničkog vijeća od o7.o9. 1998.g., (list 46 spisa), u izjavu tužitelja od 1o.o8.1998.g. (list 44 spisa), saslušan je kao svjedok Donat Podolšak, te je saslušan tužitelj kao stranka u postupku.

Na temelju provedenogd okaznog postupka sukladno odredbi čl.8. ZPP-a, sud je utvrdio da je tužbeni zahtjev tužitelja u cijelosti osnovan, dok je protutužbeni zahtjev tuženika u cijelosti neosnovan.

U odnosu na tužbeni zahtjev.

Medu parničnim strankama nije sporno da je tužitelj kod tuženika bio zapsolen na poslovima voditelja službe skladištenja, pretovara i prijevoza u P.J. ŽItnjak. Također nije sporno da je Odlukom od o7.o9.1998.g., a koja odluka je potvrdena i odlukom od 21.o9.1998.g., tužitelju izvanredno otkazan ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnoga odnosa.

Sporno je da li je izvanredni otkaz zakonit ili pak ne.

-/-

Posl.br.XLIV-Pr-1845/98-17

Odredbom čl.1o7. st.1. Zakona o radu je propisano da poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu ako ima opravdani razlog za otkaz i to ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnoga odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnoga odnosa nije moguć.

NIje sporno da je tužitelju izvanredno otkazan ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnoga odnosa.

KOje su to osobito teške povrede obveze iz radnoga odnosa Zakon oradu ne određuje, već je to predmet ocijene u svakom konkretnom slučaju. Također, niti Pravilnikom o radu tuženika , nije određeno koje su to osobito teške povrede obveze iz radnoga odnosa, već tuženik odredbama čl.71. - 73. Pravilnika o radu citira odredbe čl.1o7. i 11o. Zakona o radu.

Iz sadržaja izvanrednog otkaza ugovora o radu od o7.rujna 1998.g., utvrđeno je kkao je direktor društva na temelju Rješenja o ovrsi TRgovačkog suda u zagrebu od 3o.o7.1998.g., kojim se nalaže ZAP-u u zagrebu da blokira žiro račun društva ROBNI TERMINALI ZAGREB , došao do spoznaje da je Visoki TRgovački sud donio presudu od o9.lipnja 1998.g., kojom se odbija žalba tuženika u sudskom sporu koji se od 1991..g, vodio s "INGROM" d.d. Nadalje utvrđeno kako je pokrenut postupak za utvrđivanje odgovornosti za nastalu štetu u društvu te je utvrđeno kako je tužitelj u vrijeme nastanka sporne situacije 1991.g., obavljao poslove komercijaliste, a od 1992..g, samostalnog komercijaliste u poduzeću ROBNI TERMINAL ŽITNJAK, koje je 1996.g., pripojeno društvu ROBNI TERMINA JANKOMIR a čiji je tuženik pravni sljednik. Nadalje je utvrđeno kako je tužitelj KOmercijalnom sektoru radio komercijalne poslove te je znao za nastali problem i spor tj. spor između poduzeća "INGRA" d.d. i tuženika u kojem sudskom sporu se je od tuženika (u stvari od tadašnjih Robnih terminala Žitnjak) tražilo da preda u posjed tri kontejner platforme koje su bile uskladištene na vanjskom skladišnom prostoru ukrugu Robnih terminala Žitnjak. Prema tijeku spora , Robni terminali Žitnjak su spor izgubili. Tužitelju se stavlja na teret to što je znao za nastali problem i spor , bio je član ekipe koja je radila i odlučivala o radnjama i psotupcima za vođenej spora s firmom "INGRA" te je na taj način i on odgovoran za nastalu materijalnu štetu u društvu koja predstavlja opasnost za propast istoga.

Odredbom čl. 112. st.1. Zakona o radu je propisano da ako poslodavac otkazuje UGovor o radu , a za valjanost otkaza se tarži postojanje opravdanog razloga (kao što je to ukonkretnom slučaju), on mora dokazati postojanje opravdanih razloga za otkaz. Dakle, teret dokazivanja je na strani poslodavac.

Za istaći je kako zastupnik tuženika , direktor [redacted], iako je bio uredno pozivan , nije se odazvao niti na jedno ročište.

Tako na ročište održano dana 23.11.1999.g., direktor tuženika nije došao zbog službene odsutnosti iz Zagreba. Navedenu tvrdnju tuženik naknadno nije ničim dokazao. Na ročištu održanome dana 17.travnja 2ooo.g., direktor tuženika nije došao jer je po navodima njegova punomoćnika u međuvremenu bio operiran te s enalazi na kućnom liječenju. NIti navedenu tvrdnju tuženik niej ničim dokazao. Na ročištu održanome dana 16.o6.2ooo.g., direktor tuženika se nije odazvao, a priložio je potvrdu tuženika da ima zakazan termin za liječnički pregled, a koji liječnički pregled nije ničim dokazao. I na kraju zastupnik tuženika se nije pojavio niti na ročištu održanome dana 1o.o7.2ooo.g., iz razloga što je navodno službeno odsutan iako tu svoju službenu odsutnost ničim ne opravdava a za istaći je kako supodnesci o njegovoj službenoj odsutnosti predavani u sudnicu istoga dana.

-/-

Na temelju iznjetoga ovaj sud ocijenjuje kako direktor tuženika nije želio davati iskaz kod ovog sdua, te imajući razumijevanja za eventualne zdravstvene probleme zastupnika tuženika, nemože se prihvatiti tvrdnja tuženika o službenim spriječenostima direktora te njegovom nedolasku na sud iz tih razloga poglavito kada su pozivi za ročišta slani i po nekoliko mjeseci unaprijed tako da je ostalo dovoljno vremena za eventualnu ddgodu putovanja, tim prije što je on kao zastupnik tuženika osoba odgovorna za zastupanje tuženika te oosba koja je donijela odluku o izvanrednom otkazu a i sam tuženik se u odgovoru na tužbu poziva na direktora i na njegovo saznanjae o povredi radne obveze unutar roka od 15 dana, sukladno odredbi čl.1o7. st.2. Zakona o radu.

Saslušan kao stranka u postupku tužitelj u svom iskazu navodi kako je kod tuženika obavljao poslove komercijalnog referenta a nakon povratka iz vojske je dobio rješenje za radno mjesto samostalnog komercijaliste. Tužitelj poriče da je počinio težu povredu radne obveze koja mu se stavlja na teret buudći se on nema nikakve veze sa sudskim sporom koji se vodio između "INGRE" d.d. i tuženika. navodi kako je u sporno vrijeme njemu neposredno nadreden bio šef komercijale gosp. [redacted], a ovome opet direktor komercijalnog sektora [redacted]. Tužitelj je samo po čuvenju znao o postojanju sudskog spora, a u pogledu navoda iz otkaza da je bio član ekipe koja je radila i odlučivala u postupku za vođenje spora između "INGRE" d.d. i tuženika navodi kako nije bio član nikakve ekipe niti ima saznanja o kakvoj se to ekipi radi. On nije mogao samostalno donositi nikakve odluke ili poduzimati radnje vezane za taj sudski spor. NJegova su saznanja da je vođenje spora bilo u nadležnosti tadašnjeg direktora pravnog sektora Donata Podolšaka. Nakon spajanja poduzeća 1996.g., tužitelj je čuo kako su nastali neki problemi vezano za taj sudski spor. PO njegovom mišljenju direktor tuženika Rino JUrić je za navedeni spor saznao jo 1996.g., kada je došlo do spajanja poduzeća. Budući je tada direktor imao uvid u sve pravne sporove. Sjeća se da je negdje u o8 mjesecu 1998.g., bio sazvan kolegij društva tuženika na kojem je on bio nazočan te na navedenom kolegiju direktor iznio saznanja da je izgubljen sudskis por s INGROM d.d. Navodi nadalje kako je prilikom spajanja poduzeća 1996.g., je jedna revizijska kuća vršila primopredaju, a tužitelj je po nalogu trebao izvaditi odredene predmete zbog primopredaje. O sudskom sporu između tuženika i "INGRE" ima samo općenita saznanja da se vodi neki spor a da je vršio pregleda faktuba koje su izdavane za INGRU ali na način da je obavljao tehnički dio tj. da li je cijena na fakturi sukladna s ugovoorm, da li je identična valuta plaćanja i slično. Tužitelj navodi kako je pregledao i potpisao fakturu o skladištnini tri platforme od 28.11.1991.g., ali da je on inače pregledavao i druge fakture te da uvijek postoji mogućnost da neka od faktura prode i bez kontrole tužitelja. Na kraju navodi kako nije počinio nikkavu težu povredu radne obveze koja mu se stavlja na teret, a koja bi predstavljala razlog za izvanredni otkaz.

Saslušan kao svjedok [redacted] u svome je iskazu naveo kako je do spajanja poduzeća Robni terminala Žitnjak i RObni terminala Jankomir obavljao poslove direktora pravnih poslova u Robnim terminalima Žitnjak. Nakon pripajanja 1996.g., postao je savjetnik direktora do otvranja odvjetničke kancelarije tj. do 15.lo.1996.g., nakon otvaranja advokature od je po punomoći, koju mu je izdao direktor [redacted] i dalje zastupao tuženika, pa je tuženika tako zastuapo u sudskom sporu koji je od ranije voden između tadašnjih Robnih terminala Žitnjak i "INGRE" i to sve do o8 mjeseca 1998.g., kada mu je otkazana punomoć. Navodi kako je i prije otkaza punomoći zaprimljena odluka Visokog TRgovačkog suda u Zagrebu kojom je odbijena žalba tuženika te je on izradio i poslao reviziju, a TRgovačkom sudu u Zagrebu uputio zahtjev za odgodu ovrhe koji zahtjev nije prihvaćen.

Posl.br.XLIV-Pr-1845/98-17

Navodi dalje kako se uz sudski spor između INGRE d.d. i tuženika uključio na jednom kolegiju koji je održan [redacted] 1993.g., a taj spor je do tada vodila služba komercijale., a tuženika je u sporu zastupa odvjetnik Jalšević Marijan. Nakon što je svjedok preuzeo zastupanje tuženika u sudskom sporu redovito je pismeno izvještavao o stanju predmeta a koja pismena izvješća je slao društvu time da nema saznanja do koje razine u društvu su ta izvješća stizala. Navdoi kako tužitelj nije mogao imati nikakve veze sa predmetom u sporu između INGRE d.d. i tuženika, a niti je tužiteljmogao utjecati na tijek toga sudskog spora. Svjedok je još na kolegiju koji je održan 1993.g., dao jednu sugestiju o stanju predmeta i upozorio na mogućnost gubitka spora. Svjedok dalje navodi kako nema saznanja o postojanju neke ekipe a koja se spominje uobrazloženju otkaza niti je on, iako je zastupao tuženika u to vrijeme bio nazočan niti jednom sastanku koji bi se odnosio na nekakvu grupu koja bi donosila bilo kkave odluke vezano za sudski spor. Navodi kako je od [redacted] dobivao naloge za rad i snjim neposredno kontaktirao te mu je jednom [redacted] zgodom isti rekao kako su njih dvojica određeni da pokušaju sklopiti nagdobu s INGROM d.d. i to početkom 1996..g, koja nagodb anije usojela. Svjedok iskazuje kkao od nije dobio nikakvu odluku u čijem donošenju bi sudjelovao tužitelj. Iskazuje kako je s direktorom u dva navrata bio na sastanku u kojima je istoga ukratko izvjestio o sporovima koji se vode pa tako i o stanju predmeta protiv INGRA d.d. Međutim, na te njegove sugestije odnosno izvješća direktor društva je upućivao na tadašnjeg direktora pravnih poslova [redacted], odnosno gospodu [redacted] . PUnomoć za zastupanje tuženika u sporu s INGROM d.d. izdao je i potpisao direktor [redacted]. Svjedok je daljeiskazaivao kako je 1996.g., kada je došlo do spajanja društva, dobio nalog da izvrši primopredaju te je tada i dao izvješće o stanju predmeta između INGRE i tuženika. Sjeća se da je tužitelj počem od 1991.g., pa nadalje obavljao niz poslova pa je tako 1991.g., radio u skladištu da bikasnije bio u vojsci a po povratku iz vojske je počeo raditi ukomercijalnom sektoru. Nakon toga tužitelj postaje samostalni referent a što znači da je naloge za rad dobivao od svoga rukovoditelja.

Na temelju iskaza tužitelja i svjedoka [redacted] , a koej iskaze sud ocijenjuje logičnim i uvjerljivim, te im stoga u cijelosti poklanja vjeru, ovaj sud nalazi utvrđenim kako tužitelj svojim ponašanjem i radom nije počinio osobito teške povrede obveze iz radnoga odnosa koje mu se stavlja na teret. Naime, iz obrazloženja otkaza od o7.rujna 1998.g., je razvidno kako se tužitelju stavlja na teret što je radio komercijalne poslove te je znao za nastali problem i spor (da je tužitelj znao za spor između poduzeća "INGRA" d.d. protiv tada Robnih terminala Žitnjak). Stavlja mu se na teret da je bio član ekipe koja je radila i odlučivala o radnjama i postupcima za vođenej spora s firmom INGRA d.d te je na taj način i on odgovoran za nastalu materijalnu štetu u društvu . Međutim, iz iskaza tužitelja kao i iz iskaza saslušanog svjedoka proizlazi upravo suprotno. TUžitelj uopće nije bio angažiran u sudskom sporu koji se vodio s "INGROM" d.d. Što više, postupak je u početku vodio [redacted] koji je bio direktor pravnih poslova u Robnim terminalima Žitnjak, a nakon što je isti otvorioodvjetničku kancelariju od direktora društva dobioj epunomoć da i dalje zastupa društvo u tom sporu. Svjedok je naveo kako jeon još ,1993.g., upozoravao na mogućnost gubitka spora, kako je redovito pismeno izvještavao društvo o stanju predmeta pa je ukazao i na mogućnost gubitka spora. Otklonio je mogućnost da je tužitelj donosio bilo kkave odluke vezane za taj spor a svjedok niti nema saznanja o kakvoj bi se to ekipi radilo koja je po tvrdnjama tuženika odlučivala o radnjama i postupcima za vođenje spora s firmom "INGRA" d.d. Svjedok je naveo kako je do njegova uključivanja u spor tuženik zastupao odvjetnik Jalšević Marijan a kasniej kada je on preuzeo zastupanje naloge je dobivao od gosp. Krsnika.

Osim toga svjedok je naveo kako je u dva navrata izvjestio direktora društva o stanju predmeta u sporu s INGROM d.d. ali da ta njegova izvješća direktor ga je upućivao na [redacted]. Dakle, i direktor društva je bio upozoravan od starne svjedoka o stanju predmeta i mogućnpšću gubitka spora. Osim toga , tuženik ničim ne dokazuje kakva je to "ekipa" koja je radila i odlučivala o radnjama i postupcima za vodenje spora s firmom "INGRA" TUženik ničim ne dokazuje niti navodi koje bi to radnje i postupke konkretno poduzimao tužitelj koje bi se odnosile za vodenje spora s firmom "INGRA" niti navodi druge radnje ili postupke kojim bi dokazao da je tužitelj utjecao na tijek spora pa na taj način da je bio i suodgovoran za materijalnu štetu društva. Dakle, tuženik konkretno niti ne navodi koje su to radnje i postupci tužitelja koje predstavljaju osobito tešku povredu obveze iz radnoga odnosa. Naprotiv, iz iskaza tužitelja kao i iz iskaza saslušanog svjedoka proizlazi kako tužitelj nije poduzimao nikakve radnje u postupku u vezi spora s firmom INGRA a niti radnje i postupke koji bi predstavljali osobito tešku povredu obveze iz radnoga odnosa.

Na temelju iznjetoga, ovaj sud zaključuje kako ukonkretnom slučaju nisu postojali opravdani razlozi za otkaz budući tužitelj svojim ponašanjem i radom nije počinio osobito teške povrede obveze iz radnoga odnosa koje mu se stavljajuna teret koje bi bile razlog za izvanredni otkaz sukladno odredbi čl.1o7. st.1. Zakona o radu.

Nadalje, odredbom čl. 11o. st.2. Zakona o radu je propisano da prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom zaposlenika poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu , osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavac da to učini.

TUženik niej ničim dokazao da je tužitelju omogućio da iznese svoju obranu, bilo pismeno ili usmeno. Ovdje valja za istaći kako izjava tužitelja od 1o.o8.1998.g., ne predstavlja obranu tužitelja u smislu odredbe čl.11o. st.2. Zakona o radu , budući je uvidom u istu utvrdeno kako se tužitelj na zahtjev [redacted] samo očitovao u vezi s predmetom "INGRA" dakle očitovao se o eventualnom njegovom sudjelovanju u tom sporu tj. u sporu izmedu "INGRE" i tadašnjih Robnih terminala Žitnjak, a ne radi se o iznošenju njegove obrane povodom postupka otkazivanja ugovora o radu. Na taj način tuženik je postupio i protivno čl.11o. st.2. Zakona o radu, a ničim nije dokazao niti da su postojale okolnosti zbog kojih nije bilo opravdano očekivati da se tužitelju omogući obrana.

Valja istaći i slijedeće : tuženik je priložio dopis upućen zaposleničkom vijeću P.J.Žitnjak od o7.rujna 1998.g., (list 45 spisa) , kao i očitovanje toga Zaposleničkog vijeća također od o7.o9.1998.g., (list 46 spisa). Odredbom čl.117. Zakona o radu je propisano da je poslodavac dužan namjeru da otkaže određeni ugovor o radu priopćiti Zaposleničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s Zaposleničkim vijećem , u slučaju , na način i pod uvjetima propisanim tim Zakonom. Sukladnoodredbi čl.145. st.1. Zakona o radu je propisano da je prije donošenja odluke o otkazu poslodavac mora Zaposleničkom vijeću priopćiti podatke važne za donošenej te odluke , dok je tč.3. toga članka propisano da se ti podaci moraju dostaviti Zaposleničkom vijeću potpuno i pravovremeno, tako da mu se omogući da dade primjedbe i prijedloge, kako bi rezultati rasprave stvarnomogli utjecati na donošenje odluke.

Iz dopisa koji prileži spisu (list 45 spisa), a koji nosi nadnevak o7.rujna 1998.g., proizlazi kako je tuženik Zaposleničkom vijeću P.J.Žitnjak dostavio prijedlog izvanrednog otkaza na očitovanje. Medutim, iz istoga nije razvidno kada je Zaposleničko vijeće isti dopis zaprimilo budući je na mjestu gdje se treba nalaziti potpis i datum o primitku toga dopisa ne nalazi niti potpis niti datum. Iz očitovanja Zaposleničkog vijeća proizlazi pak da je to Zaposleničko vijeće istoga dana kada je navodno i upućen dopis Zaposleničkom vijeću tj. o7.o9.1998.g., se očitovalo na prijedlog izvanrednog otkaza te je zaključak Zaposleničkog vijeća da je postupak izvanrednog otkaza pravilno proveden.

Kako je otkaz Ugovora o radu također donesen s istim danom tj. s o7.o9.1998.g., potpuno je nelogično i neuvjerljivo da u istom danu tuženik dostavlja Zaposleničkom vijeću prijedlog izvanrednog otkaza, da se istoga dana Zaposleničko vijeće očituje o tome otkazu te d a istoga dana direktor donosi odluku o izvanrednom otkazu. Također je nelogično i neuvjerljivo očitovanje Zaposleničkog vijeća u kojem navodi da je postupak izvanrednog otkaza pravilno proveden. Naime, Zaposleničko vijeće niti ne navodi zašto smatra da je postupak izvanrednog otkaza pravilno proveden, a osim toga u ovome sudskom postupku je utvrđeno kako tuženik, upravo suprotno, nije proveo postupak otkazivanja propisan Zakonom o radu, pa tako nije omogućio tužitelju da iznese svoju obranu.

Stoga ovaj sud smatra, kako neovisno o ovakvom očitovanju Zaposleničkog vijeća tuženik u konkretnom slučaju nije postupio sukladno odredbi čl.117. u svezi čl.145. tč.1. i 3. Zakona o radu.

Na temelju svega iznjetoga ovaj sud zaključuje kako ukonkretnom slučaju nisu postojali opravdani razlozi za izvanredni otkaz te tako nisu bili niti ispunjeni uvjeti iz čl.1o7. st.1. Zakona o radu za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu te kako tuženik nije postupio niti sukladno odredbama čl.11o. st.2. Zakona o radu i čl.117. i 145. tč.1. i 3. citiranog zakona.

Valjalo je stoga usvojiti tužbeni zahtjev tužitelja te poništiti odluku o izvanrednom otkazu od o7.o9.1998.g., (pa i odluku od 21.o9.1998.g. kojom se odbija zahtjev za zaštitu psava) kao nezakonit. Temeljem odredbe čl.115. st.1. Zakona o radu, budući je utvrđeno kako je otkaz nezakonit, tuženiku je naloženo da tužitelja vrati na posao, i to na poslove koje je obavljao prije otkaza tj. na poslove voditelja službe skladištenja, pretovara i prijevoza u P.J. Žitnjak.

Odlučeno je stoga kao pod točkom I izreke ove presude. Za istaći je samo kako je sud odbio prijedlog tuženika da se kao svjedok sasluša [redacted] iz poduzeća "INGRA" d.d., a na okolnost kada je direktor tuženika dobio saznanja za povredu radne obveze. To iz razloga što je u postupku nedvojbeno utvrđeno kako tužitelj nije niti počinio osobito teške povrede obveze iz radnoga odnosa te saslušanje predloženog svjedoka nije niti bilo potrebno. Tuženik je odustao od prijedloga da se sasluša svjedok [redacted]. U pogledu računa od 28.11.1991.g., koji je tuženik priložio u spis (list 31 spisa), za istaći je samo kako tuženik navedenim računom nije dokazao ništa odnosno nije dokazao da bi, neovisno o činjenici što je tužitelj rekao da je pregledavao fakture, tužitelj počinio osobito tešku povredu radne obveze koja mu je stavljena na teret u odluci o izvanrednom otkazu.

Kako je tužbeni zahtjev tužitelja u cijelosti osnovan to je sukladno odredbi čl.154. st.1. ZPP-a, odlučeno i o troškovima postupka. Troak se sastoji od troškova zastupanja tužitelja po punomoćniku - odvjetniku, a sastoji se od troškova sastava tužbe - 2oo,oo kuna, zastupanja na pet ročišta - svako po 2oo,oo kuna ili ukupno 1.2oo,oo kuna. Kada se tome iznosu doda 22 % PDV-a, 264,oo kune dobije se ukupan iznos 1.464,oo kuna potrebnih parničnih troškova.

U odnosu na protutužbeni zahtjev.

Tuženik je tijekom postupka istaknuo protutužbeni zahtjev i to za sudski raskid ugovora o radu uz naknadu štete tužitelju u visini jedne prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca. Tuženik svoj protutužbeni zahtjev obrazlaže navodima da je tužitelj suodgovoran o odlučivanju u radu društva dakle suodgovoran i za nastanak štete te tuženik stoga smatra da iz razloga potrebe kvalitetnog rada i funkcioniranja poduzeća te održavanja normalne razine međuljudskih odnosa, nije moguće vraćanje na posao tužitelja za kojeg postoji odgovornost za propust u radu i suodgovornost za nastanak nenadoknadive štete- materijalne štete nanoseći pri tome štetuugledu i poslovnom dignitetu svih djelatnika poduzeća.

TUžitelj se protivi u cijelosti protutužbenom zahtjevu navodeći kako isti nije osnovan.

Odredbom čl.116. st.1. Zakona o radu propisana je mogućnost sudskog raskida ugovora o radu time da je st.2. citiranog članka propisana mogućnost da takvu odluku sud može donijeti i na zahtjev poslodavca time da poslodavac mora dokazati da postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnoga odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nije moguć.

Ovakav zahtjev tuženika nije osnovan. Naime, tuženik ničim ne konkretizira svoje navode iz protutužbenog zahtjeva niti dokazuje da su nastale okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnoga odnosa više nije moguć. U svrhu dokazivanja svojih navoda iz protutužbe tuženik je predložio saslušanje stranaka. Međutim, kao što je ranije navedeno, tužitelj kao stranka je dao svoj iskaz dok naprotiv direktor tuženika nije dao svoj iskaz, a ocijenu davanja iskaza ovaj sud je već obrazložio na način da isti izbjegava dati iskaz te iskazivati o predmetu spora. TUženik dalje predlaže da se na okolnosti iz protuž tužbe izvrši uvid u dokumentaciju iz spora. Međutim, naprotiv uvidom u dokumenatcaiju koja prileži spisu (time da tuženik konkretno niti ne navodi o kojoj bi se to dokumentaciji radilo) sud ne nalazi utvrđenim da postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnoga odnosa više nije moguć. Samo pozivanje na štetu koja je zaprijetila društvu ne predstavlja opravdani razlog za usvajanje protutužbenog zahtjeva, poglavito stoga kada je u ovome postupku utvrđeno da tužitelj nije odgovoran za nastalu štetu a niti je počinio povredu radne obveze koja mu je stavljena na teret. Osim toga mišljenja je ovoga suda, a uzimajući u obzir kako tužitelj nije počinio povredu radne obveze, kako tužitel j nebih smio trpjeti štetu zbog nezakonita postupanja poslodavca na način da mu se onemogući vraćanje na rad te uzimajući u obzir kako tuženik nije dokazao postojanje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnoga odnosa više nije moguć, sve ovo imajući u vidu da je cilj zakona očuvanje postojećeg radnog odnosa.

Sljedom iznjetoga valjalo je u cijelosti odbiti protutužbeni zahtjev tuženika te odlučiti kao u točki II izreke ove presude.

Posl.br.XLIV-Pr-1845/98-17

Na temelju iznjetoga odlučeno je kao u izreci.

OPĆINSKI SUD U ZAGREBU,
lo.srpnja 2ooo.g.

Predsjednik vijeća:
Milenko Djaković

POUKA O PRAVNOM LIJEKU: v.r.

Protiv pve presude dozvoljena je žalba na Županijski sdu u Gradu Zagrebu. Žalba se podnosi putem ovoga suda u tri primjerka u roku od 8 dana od dana primitka prijepisa ovoe presude,

DNA:
1. pun.tužitelja
2. pun.tuženika

Za točnost otpravka ovl.službenik:

Biserka Čuljak

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja, **Mateja Mikulaš**, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog rada pod naslovom **„Prestanak ugovora o radu s posebnim naglaskom na otkaz“** te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 08. ožujka 2016. godine

Mateja Mikulaš

