Izvanredni otkaz ugovora o radu

Pavlek, Renata

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **The University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić / Veleučilište s pravom javnosti Baltazar Zaprešić**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:129:924198

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

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

Repository / Repozitorij:

Digital Repository of the University of Applied Sciences Baltazar Zaprešić - The aim of Digital Repository is to collect and publish diploma works, dissertations, scientific and professional publications

zir.nsk.hr

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

VELEUČILIŠTE

s pravom javnosti

BALTAZAR ZAPREŠIĆ

Zaprešić

Preddiplomski stručni studij

Poslovanje i upravljanje

RENATA PAVLEK

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

STRUČNI ZAVRŠNI RAD

Zaprešić, 2020. godine

VELEUČILIŠTE

s pravom javnosti

BALTAZAR ZAPREŠIĆ

Zaprešić

Preddiplomski stručni studij

Poslovanje i upravljanje

STRUČNI ZAVRŠNI RAD

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Mentorica:

dr.sc. Andrea Pešutić, prof.v.š.

Studentica:

Renata Pavlek

Naziv kolegija:

OSNOVE RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA

JMBAG studenta:

0234054812

Sadržaj

SAŽETAK 1
ABSTRACT 2
1. UVOD 3
2. OPĆENITO O PRESTANKU UGOVORA O RADU 4
3. OTKAZ 8
3.1 Pojam i vrste 8
3.2 Razlike između redovitog i izvanrednog otkaza 8
4. UVJETI ZA IZVANREDNI OTKAZ 10
4.1 Nemogućnost nastavka radnog odnosa 10
4.2 Razlozi za izvanredni otkaz 11
4.3.1 Teška povreda radne obveze 12
4.3.2 Druge osobito važne činjenice 14
4.3 Rok za izvanredni otkaz ugovora o radu 14
5. POSTUPAK OTKAZIVANJA 16
5.1 Postupak prije otkazivanja 16
5.3 Oblik, obrazloženje i dostava otkaza 17
5.4 Dan prestanka radnog odnosa 19
6. ANALIZA IZVANREDNOG OTKAZA IZ PRAKSE 20
7. ZAKLJUČAK 26
8. LITERATURA 28
7.1 Knjige i časopisi 28
7.2 Pozitivni propisi 28
7.3 Internet izvori 29
IZJAVA 32

SAŽETAK

Tema ovog završnog rada je izvanredni otkaz ugovora o radu u radnom zakonodavstvu Republike Hrvatske. Prestanak radnog odnosa uvijek predstavlja aktualan predmet proučavanja zbog važnih socijalnih i ekonomskih posljedica koje za radnika ima gubitak radnog mjesta. Središnji dio rada sadrži detaljan osvrt na opravdane razloge i rok u kojem se može i izvanredno otkazati ugovor o radu, obvezujući postupak prije otkazivanja, formu i sadržaj takvog otkaza te pravnu zaštitu pred poslodavcem i sudom.

U radu se argumentira gledište prema kojemu i u hrvatskom pravu svaki trajni obvezni odnos na izvanredan način prestaje izvanrednim otkazom iz važnog razloga. Svrha je zakonodavstva o prestanku ugovora o radu zajamčiti sigurnost postojećeg radnog odnosa donošenjem propisa kojima se radnici štite od arbitrarnih odluka poslodavca: utvrđivanjem opravdanih razloga za prestanak ugovora o radu, kao pretpostavke valjanosti prestanka, te temeljnih pravila postupka otkazivanja ili drugih načina prestanka ugovora o radu.

Ključne riječi: ugovor o radu, izvanredni otkaz, prestanak radnog odnosa.

ABSTRACT

The subject of this final work is the extraordinary notice of the employment contract in the Croatian labor legislation. Cancellation of labour contract is always a topical subject of study due to important social and economic impact which job loss leaves on the employee. The central part of this final work contains a detailed review of justified reasons and the notice period within which the employment contract can be terminated, binding procedure before termination of the employment, the form and content of such termination as well as legal protection of the employee in front of the employer and the court.

The final work considers in more detail the view on legislative regulation of extraordinary termination of the employment contract in Croatian law, with an important reason. The purpose of termination legislation is to ensure the security of the existing employment relationship by enacting regulations to protect employees from arbitrary decisions by the employer: by determining justified reasons for termination of the labour contract, as a precondition for the validity ofthe termination, andbasic rules of theprocedure of termination or other ways of termination of the employment contract.

Keywords: employment contract, extraordinary termination of employment, termination of employment

1. UVOD

Predmet ovog stručnog završnog rada je izvanredni otkaz ugovora o radu. Svrha rada je analiza okolnosti izvanrednog otkaza u kojima poslodavac i radnik imaju opravdan razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu, bez obveze poštivanja otkaznog roka.

Rad se temelji na analizi i pregledu dostupne i relevantne literature, istražuje pravnu regulativu izvanrednog otkaza o radu, pruža opis uvjeta i postupka izvanrednog otkazivanja i mehanizama pravne zaštite protiv nedopuštenog otkazivanja.

Kako bi se što jasnije dobio uvid u specifične okolnosti koje su vezane uz izvanredno otkazivanje ugovorenog radnog odnosa, rad obrađuje i ostale zakonom predviđene okolnosti koje dovode do otkazivanja ugovora o radu.

Rad je podijeljen na šest poglavlja.

Nakon Uvoda slijedi poglavlje 2. Općenito o prestanku ugovora o radu u kojem se daje kratki pregled Zakonom o radu predviđenih načina prestanka ugovora o radu.

U trećem poglavlju objašnjeni su pojam i vrste otkaza te razlike između redovitog i izvanrednog otkaza.

U četvrtom poglavlju analizirani su uvjeti za izvanredni otkaz s detaljnim osvrtom na opravdane razloge i rok u kojem se može izvanredno otkazati ugovor o radu.

U petom poglavlju Postupak otkazivanja prikazani su postupak prije otkazivanja, oblik i obvezni sadržaj i dostava otkaza, dan prestanka radnog odnosa te pravo na naknadu štete u slučaju izvanrednog otkazivanja.

U šestom poglavlju Analiza izvanrednog otkaza iz prakse s detaljnim obrazloženjem o opravdanim razlozima za izvanredni otkaz ugovora o radu.

2. OPĆENITO O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Radni odnos kao pravni odnos između radnika i poslodavca, sukladno Zakona o radu članku 10. (NN 93/14., 127/17. i 98/19.,dalje u tekstu: ZOR), zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu, prema čl. 112. ZOR, prestaje: *„*

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

Smrt radnika i prestanak poslodavca

Smrću radnika prestaje ugovoreni radni odnos. U slučaju smrti radnika tijekom otkaznog roka ugovor o radu prestaje smrću, a ne otkazom, stoga njegovi nasljednici nemaju pravo na otpremninu.

“Ugovor o radu prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra”.

Istek vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

Ugovor o radu koji je sklopljen na određeno vrijeme prestaje važiti istekom predviđenog roka.

Poslodavac nije dužan prije isteka ugovorenog roka, bilo pismeno ili usmeno, izvijestiti radnika da taj rok istječe.

Kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore

S navršenih 65 godina života radnika i 15 godina mirovinskog staža ispunjeni su zakonski uvjeti za odlazak radnika u mirovinu i prestanak radnog odnosa. Nije nužno donositi posebnu odluku o prestanku radnog odnosa protekom vremena na koje je ugovoren radni odnos. Kad poslodavac i donese takvu odluku, ona ima utvrđujuće pravno značenje.

Poslodavac i radnik mogu dogovoriti i produljenje radnog odnosa.

Sporazum radnika i poslodavca

Sporazum o prestanku ugovora o radu jedini je način prestanka ugovora o radu do kojeg dolazi dogovorom, odnosno suglasnošću ugovorenih strana, radnika i poslodavca. Sporazum nastaje u trenutku kada su se ugovorne strane sporazumjele o bitnim sastojcima sporazuma. U slučaju sporazuma ne postoji obveza poslodavca na plaćanje otpremnine radniku.

Dostava pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad

Sve dok radnik radi i ima radnu sposobnost smatra se da je radno sposoban. Zbog promjena u zdravstvenom stanju, prema čl. 39. Zakona o mirovinskom osiguranju (NN 157/13., 151/14., 33/15., 93/15., 120/16., 18/18., 62/18., 115/18. i 102/19.), može doći do djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti.

Utvrđenim gubitkom radne sposobnosti, bez obzira na eventualnu želju poslodavca i radnika da se radni odnos nastavi, ZOR zbog opće nesposobnosti za rad propisuje prestanak ugovora o radu. Prema Crniću (2013:13), *„radni odnos prestaje danom kada je pravomoćna odluka nadležnog tijela dostavljena poslodavcu. Radnik nema pravo na otkazni rok niti na otpremninu. Na*

otpremninu radnik ima pravo samo u slučaju ako je ona određena ili ugovorena, primjerice kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili samim individualnim ugovorom o radu.“

Radniku se invalidska mirovina isplaćuje od datuma kada je rješenje o tom pravu postalo pravomoćno.

Otkaz

Otkaz opisuju kao jedan od načina prestanka ugovora o radu koji je *„utemeljen na jednostranom raskidu radnog odnosa između poslodavca i radnika“* (Božina A. i dr. 2015:520). *„Dostava otkaza ima konstitutivno pravno djelovanje, jer njime nastaju prava i obveze u skladu s ugovorom o radu.“* Otkaz može biti redoviti i izvanredni, mora biti u pisanom obliku, poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz i otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje (ZOR čl.120.)**.**

Prestanak ugovora odlukom nadležnog suda

Prema čl. 125. ZOR, *„ukoliko sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete“*. Na zahtjev poslodavca navedenu odluku sud može donijeti, *„ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nije moguć“*.

Pretpostavke za sudski raskid ugovora o radu dijelom su izričito propisane odredbama čl. 125. ZOR, a dijelom one proizlaze iz odredbi drugih zakona koji se primjenjuju na ovaj institut.

Ostali načini prestanka ugovora o radu

Uzimajući u obzir različite uzroke prestanka ugovora o radu, smatramo da je lista razloga za prestanak ugovora o radu, određena čl.112. ZOR-a, nije taksativna pa ju je moguće proširiti posebnim zakonima koji imaju isti rang kao ZOR. Primjerice jedna od mogućnosti je prestanak ugovora o radu zbog stečaja**,** propisan čl. 191. Stečajnog zakona (NN 71/15.i 104/17, dalje u tekstu: SZ). *“U primjeni, SZ prilikom otvaranja predstečajnog i stečajnog postupka ugovori o radu*

sklopljeni s dužnikom kao poslodavcem ne prestaju, ali samim time poslodavac s jedne strane i radnik s druge strane, mogu otkazati ugovor o radu, bez obzira na dogovoreno trajanje ugovora".

3. OTKAZ

3.1 Pojam i vrste

Otkaz je jedan od načina prestanka svih ugovora, pa tako i ugovora o radu (v. čl. 112. st. 1. t.7. ZOR).

U literaturi se otkaz ugovora o radu određuje kao *„jednostrano očitovanje volje strane tog ugovora, kojim ta strana izražava svoju namjeru kao završetak ugovora o radu.“* To znači da samo jedna ugovorna strana želi prestanak ugovora odnosno radnog odnosa, dok druga strana to ne želi. S obzirom da je jedna od bitnih značajki radnog odnosa dragovoljnost, tj. suglasnost volje ugovornih strana u pogledu svih elemenata tog odnosa te s obzirom da kod otkaza nema suglasnosti volje ugovornih strana, otkazu ugovora o radu zakonodavac pridaje posebnu pozornost. I ovdje se pokazuje zaštitni karakter radnog zakonodavstva, jer su odredbe ZOR-a usmjerene na zaštitu radnika u slučajevima kada mu otkazuje poslodavac. Tako su, između ostalog, propisani opravdani razlozi otkazivanja i obveze poslodavca u postupku i nakon otkazivanja.

U primjeni, ZOR je osobito osjetljiv u slučaju spora te na koji način postići ravnotežu između poslodavčeva prava da zapošljava samo radnike koji su mu stvarno potrebni i radnikova prava na zaštitu od socijalno neopravdanih otkaza.

Zakonom su propisana dva osnovna načina otkaza ugovora o radu. To su:

1. *“redoviti otkaz ugovora o radu”*
2. *“izvanredni otkaz ugovora o radu “*

3.2 Razlike između redovitog i izvanrednog otkaza

Prema čl. 115. ZOR, “*u slučaju redovitog otkaza ugovora o radu poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog”*. Za redoviti otkaz opravdani razlozi su sljedeći:

1. *"prestanak potrebe obavljanja određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),*
2. *nemogućnost radnika urednog izvršavanja svojih obveza iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),*
3. *kršenje obveza iz radnog odnosa od strane radnika (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),*
4. *ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog ne zadovoljavanja na probnom radu)".*

Ugovor o radu koji je sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Prema čl. 120. ZOR svaki otkaz obavezno mora biti u pisanom obliku i mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

U ZOR-u postoje posebne odredbe o otkazu ugovora o radu. Poslodavac uvijek mora imati zakonom propisani opravdani razlog za **redoviti** otkaz (čl. 115. ZOR), a kada radnik redovito otkazuje ugovor o radu, ne mora za to navoditi razlog.

Kod izvanrednog otkazivanja i poslodavac i radnik moraju pisano obrazložiti otkaz i moraju biti ispunjeni propisani uvjeti za izvanredno otkazivanje.

Bitna razlika između redovitog i izvanrednog otkaza je potreba poštivanja otkaznog roka navedenog u ugovoru o radu. Kod redovitog otkaza postoji pravo i obveza poštivanja propisanog otkaznog roka dok kod izvanrednog otkaza takva obvezane postoji. *"U slučajevima, kada radnik otkazuje ugovor o radu, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može biti određen kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca".*

Također. prema čl. 126. *„ako ugovor o radu otkazuje poslodavac radniku koji je kod njega neprekidno radio dvije godine dužan mu je isplatiti propisanu ili ugovorenu otpremninu. Pravo na otpremninu nema radnik kojemu poslodavac otkazuje zbog njegova ponašanja"*. Iako je zakonodavac obvezu isplate otpremnine pod navedenim uvjetima propisao za obje vrste otkaza, u praksi se izvanredno najčešće otkazuje zbog teške povrede radne obveze, pa je obveza isplate otpremnine kod izvanrednog otkaza iznimno rijetka. *"Kod redovitog otkaza radnik ima pravo na otpremninu ako se otkazuje iz poslovno ili osobno uvjetovanih razloga".*

4. UVJETI ZA IZVANREDNI OTKAZ

Uvjeti za izvanredni otkaz moraju biti kumulativno, tj. svi zajedno ispunjeni. Ti uvjeti su:

1. pisani oblik
2. da nastavak radnog odnasa više nije moguć
3. opravdani razlog koji može biti samo:
    a. osobito teška povreda obveza radnog odnosa ili
    b. neka druga osobita važna činjenica
4. mora se otkazati u roku od 15 dana od saznanja za činjenicu zbog koje se otkazuje.

U sudskoj praksi je rečeno da je izvanredni otkaz ugovora o radu za radnika najteži oblik prestanka ugovora o radu.

Prema ZOR-u *"i poslodavac i radnik su dužni obrazložiti okolnosti na kojima temelje izvanredni otkaz ugovora o radu i navesti o kojoj se osobito teškoj povredi obveze iz radnog odnosa ili drugoj osobito važnoj činjenici radi"*.

4.1 Nemogućnost nastavka radnog odnosa

U slučaju nemogućnosti nastavka radnog odnosa zbog postojanja naročito opravdanog razloga zato, sukladno čl. 116. ZOR, poslodavac i radnik imaju mogućnost trenutnog otkazivanja ugovora o radu bez obveze poštivanja otkaznog roka (izvanredni otkaz).

Prema Ferić (2016:193), *„poslodavac u određenim slučajevima, kao primjerice kada zbog okolnosti slučaja nastavak radnog odnosa više nije moguć, ne mora u radnom odnosu zadržati radnika u kojeg je izgubio povjerenje zbog njegovih postupaka ili ponašanja."*

"Kada nastavak radnog odnosa nije moguć u slučaju učestalog teškog kršenja radnih obveza i odbijanja radnika da nakon upozorenja poslodavca promijeni svoje ponašanje, ispunjene su pretpostavke iz čl. 116. ZOR kojima poslodavac može trenutno otkazati ugovor o radu".

Prema Crniću (2017:406), *„radnik može smatrati kao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu ukoliko poslodavac ne isplati plaće uzastopno tri mjeseca, ali Zakon o radu ne pruža mogućnost radniku da zbog neisplate plaćene dolazi na posao."*

„Kada se dogodi fizički napad na neposrednog rukovoditelja za vrijeme trajanja radnog vremena ne može se ničim opravdati i to je teška povreda obveze radnog odnosa i toga trena poslodavac gubi povjerenje u tužitelja i samim time kad se uvaže sve te okolnosti radni odnos prestaje" (Crnić, 2017:404).

Jedan od razloga za izvanredni otkaz mogao bi biti nemogućnost nastavka radnog odnosa zbog činjenice da je radniku istražnom zatvoru, što ulazi u sferu procjene poslovnog interesa poslodavca i daje za pravo poslodavcu da odlučuje hoće li izvanredno otkazati ugovor o radu.

Prema Crniću (2013:82), *„posljedica istražnog zatvora radnikova je nemogućnost obavljanja rada, koja kod poslodavca može izazvati poremećaj u procesu rada, posebno pri dužem trajanju pritvora. Pritom vrijeme istražnog zatvora i poremećaj procesa rada nemaju isključivo značenje kao jedine okolnosti koje daju opravdanje za izvanredni otkaz. Naprotiv, poslodavac ima pravo ocijeniti stvara li vraćanje takvog radnika na rad moguću opasnost za njegovu buduću djelatnost. Određena ponašanja radnika nisu prihvatljiva bez obzira jesu li poslodavcu izazvala štetu, nego i samim gubitkom povjerenja u takvog radnika."*

Primjer druge osobito važne činjenice zbog koje poslodavac može radniku izvanredno otkazati bi bio da radnik izgubi licencu za obavljanje određenog posla (npr. turističkog vodiča) bez koje ne može zakonito obavljati posao.

4.2 Razlozi za izvanredni otkaz

„Poslodavac i radnik imaju opravdan razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu, bez obveze poštivanja otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge

osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć" (čl. 116. ZOR). Uzimajući u obzir posljedice koje nastaju takvim izvanrednim otkazom, ZOR je definirao i ograničio okolnosti u kojima je moguće dati izvanredni otkaz jer nastavak radnog odnosa nije moguć (Crnić, 2013:69).

"Razlozi za izvanredni otkaz najčešće su vezani za teške povrede radne obveze. Ne postoji obveza poslodavca da unaprijed propiše povrede iz radnog odnosa koje se smatraju osobito teškim povredama iz radnog odnosa (Crnić, 2017:341)*, ali bi takve odredbe olakšale rješavanje eventualnih sporova"*. Prema pravilnikom o radu poslodavac to može učiniti ili se osobito teške povrede radnog odnosa mogu navesti u kolektivnom ugovoru. Ako se tim aktima teške povrede navedu taksativno izvanredno se može otkazati samo zbog povreda koje su navedene. Ako se navedu primjerice postoji mogućnost da jedna od ugovornih strana dokaže daje druga ugovorna strana počinila osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa ili da postoje i druge osobito važne činjenice zbog kojih nastavak radnog odnosa nije moguć iako ta povreda odnosno činjenica nije navedena u tim aktima.

"Za postojanje opravdanog razloga za izvanredni otkaz ugovora o radu, dovoljno je da je poslodavac dokazao postojanje jedne od više osobito teških povreda radnih obveza za koje tereti radnika" (Crnić, 2013:69).

"Kod postupka otkazivanja ugovora o radu, poslodavac je u obrazloženju dužan navesti sve one okolnosti i činjenice koje ukazuju da postoje opravdani razlozi za otkaz, kao i činjenice koje ukazuju da je proveden propisani postupak za otkazivanje"(Juras, Erceg Ćurić, 2018:200).

4.3.1 Teška povreda radne obveze

Prema pravnom stajalištu Vrhovnog suda, izvanredni otkaz se može dati ako je skrivljeno ponašanje povezano sa radnikovim teškim kršenjem obveza iz radnog odnosa, primjerice, odbijanje izvršenja ugovorenog rada, višestruko kršenje pravila rada, neopravdani izostanak s rada i dr. (Crnić, 2013:70).

Osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa ne mora imati kao posljedicu nastanak materijalne štete poslodavcu, već je za opravdanost otkaza dovoljno da je poslodavac izgubio potpuno povjerenje u radnika.

"Posljedica teške povrede obveze iz radnog odnosa ili nastanka osobito važne činjenice je gubitak povjerenja poslodavca i opravdano je da poslodavac u određenim slučajevima, kada je ispunjen i drugi kumulativni uvjet, odnosno kada zbog okolnosti slučaja nastavak radnog odnosa više nije moguć, ne želi odnosno ne mora u radnom odnosu imati radnika u kojeg je izgubio povjerenje zbog njegovih postupaka ili ponašanja" (Ferić, 2016:193).

Obzirom da teške povrede radne obveze nisu taksativno nabrojane u ZOR, poslodavcu je ostavljena mogućnost da ih pomoću pravilnika u najvećoj mogućoj mjeri definirate na taj način stvori okvir unutar kojeg je moguće kako informirati radnike o obvezi poštivanja radnih obveza tako i odrediti sankcioniranje ne profesionalnog ponašanje koje šteti poslovanju. *"Teške povrede radnog odnosa mogu uključivati ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od tri puta u roku od dvije godine, neopravdan izostanak s posla više od tri dana u jednom mjesecu, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje zaposlenika, diskriminacije na temelju rasne, nacionalne i etičke pripadnosti te spola, krivotvorenje isprava, zapisnika, odluka ili drugih akata nadležnih tijela, dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem opojnih sredstava i sl. Pravilnikom su se određuju i postupci utvrđivanja odgovornosti povrede radnog odnosa".*

Prema čl. 119.st.2. ZOR-a „*Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.*" Propisanim postupkom utvrđivanja odgovornosti radniku se omogućava da opravda svoje ponašanje, a poslodavcu se omogućava da još jednom preispita svoju odluku imajući u vidu obranu radnika (Crnić, 2016:264). *"Iako zakonodavac nije propisao pisanu formu davanja obrane, radi izbjegavanja sudskog spora o tome što je radnik naveo u svojoj obrani (očitovanju), bilo bi korisno da se radnik pismeno očituje i da na takav način obrazloži svoju obranu. ZOR ne propisuje rok u kojem radnik treba iznijeti svoju obranu, pa je poslodavac dužan odrediti primjereni rok, koji kod izvanrednog otkaza ne bi trebao biti duži od 5 dana jer se izvanredni otkaz može dati u roku od 15 dana. U tom roku poslodavac mora provesti i savjetovanje s radničkim vijećem koje je dužno dati očitovanje u roku od 8 dana"*(čl. 150. ZOR).

Kod teške povrede radnog odnosa poslodavac može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora i utvrđene opravdanosti otkazivanja ugovora o radu. Poslodavac prije otkaza nije obvezan pisano upozoriti radnika na obveze radnog odnosa i upozoriti ga na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza.

4.3.2 Druge osobito važne činjenice

Prema riječima Jurasa, Erceg Ćurića, (2018:195) „*Osobito važne činjenice, koje ne moraju predstavljati propust ili radnju radnika iz njegovog djelokruga rada, vezane su za djelatnost poslodavca, radni proces, samu osobu i osobnost radnika i poslodavca*“. To su primjerice:

„ *− nemogućnost izvršavanja radne obveze na radnom mjestu vozača zbog izrečene zaštitne mjere oduzimanja vozačke dozvole*[1]

− gubitak licence za zaštitara uslijed čega radnik ne može obavljati zaštitarske poslove

−uporaba krivotvorene svjedodžbe[2]

− skrivanje podataka o zdravstvenom stanju radnika ako su oni bitni za obavljanje posla

− određivanje istražnog zatvora

− upućivanje radnika na izdržavanje kazne zatvora

−iznošenje u medijima neistina o poslodavcu.“

4.3 Rok za izvanredni otkaz ugovora o radu

Prema čl. 116. st. 2. ZOR *„ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.“* Ukoliko se taj rok ne poštuje posljedica može biti nevaljanost ili nezakonitost otkaza.

[1] Primjerice, radnik u alkoholiziranom stanju nije sposoban izvršavati radne obveze i time sud može izreći zaštitnu mjeru zabrane upravljanjem motornih vozila radi sigurnosti prometa.
[2] Primjerice, radnica je svjesno koristila krivotvorenu svjedodžbu i time je počinila tešku povredu radnih obveza

Ukoliko otkaz daje poslodavac, taj rok počinje teći od dana kada je za odlučnu činjenicu saznala osoba ovlaštena za odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa, primjerice direktor, uprava društva i slično. Bitno je da je u tom trenutku ovlaštenoj osobi dostavljeno izvješće o počinjenoj povredi radne obveze. Izvješće sastavlja i podnosi unutarnja ili vanjska revizija (kontrola), ili državna inspekcija koja je istraživala i utvrđivala činjenice vezane uz ponašanje koje nanosi teške povrede radne obveze te nastavak radnog odnosa nije moguć. U svakom slučaju, posebno valja utvrditi kada je osoba ovlaštena za odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa saznala za povredu radne obveze te od tog trenutka može teći rok za otkazivanje radne obveze.

Ukoliko povreda radne obveze traje kontinuirano kroz duže vremensko razdoblje, rok za izvanredno otkazivanje ugovora o radu računa se od dana kad je poslodavac saznao za ponašanje zaposlenika koje je povredi radne obveze dalo obilježje teške povrede radne obveze. Međutim *"ukoliko je radnik počinio više povreda radnih obveza u različito vrijeme, rok za izvanredni otkaz započinje posebno od saznanja za svaku povredu pa čak i ako su one iste vrste"* (Crnić, 2013:92).

Prema Crniću (2013:92), *"u slučaju više dnevnog neopravdanog izostanka s posla rok za izvanredni otkazne počinje teći prvim danom izostanka jer kontinuirano trajanje povrede radne obveze čini razlog za izvanredni otkaz"*.

5. POSTUPAK OTKAZIVANJA

"Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen, te se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu, jer otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu" (čl. 135. st. 3. ZOR).

Činjenica da za otkaz mora postojati opravdani razlog, od sudova zahtijeva da odlučuju ne samo je li postupak za otkaz proveden u skladu sa zakonom, već i postoji li opravdan razlog za otkaz (Crnić, 2013:17).

Nakon prestanka radnog odnosa, *„poslodavac je dužan radniku u roku od petnaest dana vratiti sve njegove isprave odnosno dokumente i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu na njegov zahtjev u roku od osam dana izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i o trajanju radnog odnosa,"* s time da se u potvrdi ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora(čl. 130. ZOR).

Ukoliko kod redovitog otkazivanja ugovora o radu radnik kojem poslodavac *„otkazuje radni odnos nakon dvije godine neprekinutog rada, radnik ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu radnog odnosa osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika"* (čl. 126. ZOR).

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio. Međutim, *"ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno pravo dostojanstva radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade*"(čl. 134. st. 7. ZOR).

5.1 Postupak prije otkazivanja

Prilikom otkazivanja ugovora u radu, poslodavac ima obvezu provesti određeni postupak propisan odredbama ZOR, odnosno donošenja odluke o otkazu ugovora o radu. Zakonska procedura se razlikuje ovisno o tome ima li poslodavac namjeru radniku otkazati ugovor o radu redovnim ili

izvanrednim putem te djeluje li kod poslodavca radničko vijeće ili ne. Razloge je potrebno konkretno naznačiti već u samom obrazloženju odluke o otkazu ugovora o radu.

"Prije izvanrednog otkazivanja ugovora o radu, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom koji kod poslodavca obavlja funkciju radničkog vijeća i dostaviti mu podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika. Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja" predviđen ZOR. Kad je utvrđeno da je radnik više puta zatečen u nedopuštenom ponašanju, moguće negativne posljedice takvog ponašanja su dokaz koji opravdava otkaz ugovora o radu*." Otkaz bi bio ništetan i ako bi radničko vijeće dalo prethodnu suglasnost, a otkaz se temeljio na drugim činjenicama ili razlozima, a ne na onima koji su predočeni radničkom vijeću"* (Juras, Erceg Ćurić, 2018:199).

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu poslodavac je dužan radniku uručiti pismeno upozorenje kojim ga upozorava na kršenje obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza u slučaju da nastavi s istim radnjama. Time poslodavac daje radniku priliku da se izjasni o navodima koji mu se stavljaju na teret i zbog kojih je opomenut.

Kod izvanrednog otkazivanja nema obveze pisanog upozorenja, stoga je poslodavcu jedina obveza da radniku u tom slučaju omogući iznošenje obrane. To znači da će poslodavac, prilikom obavijesti o svojom namjeri otkazivanja, radnika pozvati da iznese svoju obranu.

Ovdje je važno naglasiti da potpisivanje primitka odluke poslodavca ne znači da se radnik slaže s njezinim sadržajem, nego samo potvrđuje da je odluku primio. Trenutak primitka odluke o otkazu je veoma važan jer od tog trenutka radniku počinje teći rok za žalbu, odnosno za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava radnika (koji se mora podnijeti u roku od 15 dana od primitka odluke).

"Ako posljednji dan roka pada u dan kada je zakonom određeno da se ne radi, tada se za posljednji dan roka računa sljedeći radni dan". Ovo pravilo važi za sve rokove, kako one koji su određeni u danima, tako i na rokove određene u tjednima, mjesecima i godinama (čl. 300. ZOO).

5.3 Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora imati obrazloženje. Taj se akt najčešće naziva odluka o otkazu ugovora o radu. *"Pisani otkaz o radu mora sadržavati naznaku poslodavca i radnika, naznaku ugovora o radu koji se otkazuje s brojem i datumom, datum prestanka ugovora, uputu o pravnom lijeku protiv odluke o otkazu, a poželjno je navesti i otkazni rok i otpremninu"* (Crnić, 2013:195 i 197).

"U obrazloženju poslodavac je dužan navesti sve one okolnosti i činjenice koje ukazuju da postoje opravdani razlozi za otkaz, kao i činjenice koje ukazuju da je proveden propisani postupak za otkazivanje" (Juras, Erceg Ćurić, 2018:200). U praksi su česte situacije da poslodavac jednostavno na prijedlog radnika za sporazumnim prestankom ugovora o radu naznači svoj pristanak uz potpis, što se također smatra sklopljenim sporazumnim prestankom ugovora o radu.

Opravdani se otkaz može shvatiti kao otkaz kojim se interesi radnika narušavaju, ali je to narušavanje svedeno na najmanju moguću mjeru i opravdano je s aspekta interesa poslodavca. Odluka o otkazu temelji se na procjeni sposobnosti i ponašanja radnika te poslovnih potreba poduzeća, ustanove ili službe, koja dovodi do zaključka da daljnji nastavak radnog odnosa nije moguć.

"Obrazloženje otkaza je veoma važno jer sud razmatra opravdanost otkaznih razloga samo u okviru onoga što je o tome navedeno u pisanom otkazu, a ugovorna strana svoja prava pred sudom može štititi samo ako zna radi kojih okolnosti i na temelju kojih dokaza je dan otkaz"(Juras, Erceg Ćurić, 2018:200). Da bi se otkaz smatrao obrazloženim, poslodavac mora na jasan način radniku učiniti vidljivim o kojoj je osobito teškoj povredi radne dužnosti riječ. Poslodavac mora, prije otkazivanja ugovora o radu, radniku obrazložiti važne činjenice zbog kojih nastavak radnog odnosa nije moguć. Tek nakon toga radnik može štititi svoja prava. Na taj način radnik može pobijati opravdanost otkaza i tvrditi da poslodavac nije imao opravdane razloge za otkaz. U tom slučaju radnika se ne smije dovoditi u situaciju da sam istražuje za koje je povrede ili propuste u radu okrivljen.

Prema Ferić (2016:260), *"ZOR ne propisuje da radnik mora obrazložiti izvanredni otkaz, no takva dužnost bi bila opravdana s aspekta zaštite interesa poslodavca, kao i radi utvrđivanja dopuštenosti otkaza ugovora o radu"*.

Prema čl. 120. st. 3. ZOR-a *„otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu."*

"Odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu mora biti donesena u roku od 15 dana prema" (čl. 116. st. 2. ZOR) što ne znači da ta odluka u istom roku mora biti dostavljena osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Prema Crnić (2013:200), ako se dostava toj osobi nije mogla obaviti, ugovorne strane mogu se sporazumjeti da će se detaljne dostave radniku obavljati stavljanjem pismena na oglasnu ploču poslodavca, s time da se smatra da je dostava obavljena istekom osmog dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču.

5.4 Dan prestanka radnog odnosa

Dostavom odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu odmah prestaje radni odnos, jer se tu ne primjenjuju otkazni rokovi. *"Kod redovitog otkaza ugovora o radu dostavom odluke počinju teći otkazni rokovi"* (Crnić, 2013:199).

6. ANALIZA IZVANREDNOG OTKAZA IZ PRAKSE

Primjer odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu

Kao što je prethodno navedeno, „*poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za izvanredni otkaz, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć*“ (čl.116.st.1. ZOR), a što će u nastavku biti izloženo. U kurzivu je iznesen tekst same odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, a neposredno ispod svake točke je pobliže pojašnjena svaka od njih. Izrazito je bitno u obrazloženju potanje objasniti okolnosti vezane uz postupak otkazivanja, razloge kojima se vodio poslodavac i činjenično stanje.

Ana Anić
Anina ulica 25a
10000 Zagreb
(dalje u tekstu; „Radnica“)

Na temelju članka 116. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/2014., 17/2017. i 98/2019.) ravnatelj Kliničke bolnice SM prof.dr.sc. MZ, dr.med., dana 27.3.2020. godine donio odluku o

IZVANREDNOM OTKAZU UGOVORA O RADU

1. *“Radnici Ani Anić zaposlenoj na radnom mjestu pomoćne radnice u Odjelu za čiščenje i druge pomoćne poslove Službe za čiščenje i druge pomoćne poslove, sklopnjen na neodređeno vrijeme, otkazuje se Ugovor o radu Klasa: 111-10/15-01/10 Urbroj: 251-11/15-01/01 od 30. svibnja 2015. godine, zbog teške povrede obveze iz radnog odnosa,*

bez prava na ugovoreni otkazni rok, te joj radni odnos prestaje danom dostave ovog otkaza".

U prvoj točci objašnjava se prethodni odnos između radnice i poslodavca, navodi se datum sklapanja ugovora o radu te se navodi razlog otkazivanja ugovora.

Obrazloženje

"Radnica Ana Anić od 13. ožujka 2020. nije prisutna na svom radnom mjestu bez da je Poslodavcu svoj izostanak opravdala usmeno ili dostavila dokumente kojima bi opravdala izostanak iz posla.

Rukovoditeljica Službe čišćenja i drugih pomoćnih poslova Vesna Vesnić, dipl.oec., u više navrata pokušala je telefonski kontaktirati radnicu, ali se navedena nije javila na pozive. dana 15. ožujka 2020., na upit rukovoditeljice Službe čišćenja i drugih pomoćnih poslova, medicinska sestra liječnika obiteljske medicine Ane Anić odgovorila je da se imenovana nije javila u ambulantu. Rukovoditeljica Službe čišćenja i drugih pomoćnih poslova dopisom od 16. ožujka 2020. obavijestila je Službu kadrovskih poslova o izostanku Ane Anić. Imenovanoj je 16. ožujka 2020. upućen brzojav broj 4606 na adresu Anina ulica 25a 10000 Zagreb da se hitno javi u Službu kadrovskih poslova kako bi opravdala svoju odsutnost s rada.

Ana Anić se nije obratila poslodavcu, niti na bilo koji način pokušala kontaktirati Službu kadrovskih poslova kako bi opravdala svoj izostanak od 13. ožujka 2020.

Imenovana već ima izdano Upozorenje o obvezama iz radnog odnosa i mogućnost otkaza zbog ne pravovremenog opravdanja izostanka s posla 28. veljače 2020.

Sukladno članku 37. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/2014., 17/2017. i 98/2019.) radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju. Ako zbog opravdanog razloga radnik nije u mogao ispuniti navedenu obvezu, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Nadalje, članak 116. stavak 1. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/2014., 17/2017. i 98/2019.) navodi da poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili

ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Neopravdana odsutnost radnika s posla predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Dakle, budući da imenovana nije opravdala svoj izostanak za razdoblje od 13. ožujka 2020. do danas, te joj je već izdano Upozorenje o obvezama iz radnog odnosa i mogućnost otkaza zbog ne pravovremenog opravdanja izostanka s posla od 28. veljače 2020.godine, postoje opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Sukladno članku 150. stavak 1. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/2014., 17/2017. i 98/2019.) zatraženo je savjetovanje od Glavnog radničkog vijeća kojemu su 23. ožujka 2020. dostavljeni podaci o namjeravanoj odluci izvanrednog otkaza ugovora o radu.

Budući da se Glavno radničko vijeće od 28. ožujka 2020. nije očitovalo o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi na istu.

Slijedom navedenog, razvidno je da zbog osobito teške povrede radnog odnosa nastavak radnog odnosa pomoćne radnice Ana Anić nije moguć, te joj se temeljem članka 116. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/2014., 17/2017. i 98/2019.)otkazuje ugovor o radu bez mogućnosti odrađivanja otkaznog roka".

Ravnatelj

Prof.dr.sc. MZ, dr.med.

U obrazloženju se ističe da radnica neopravdano izostaje s posla iako je već ranije upozorena na mogućnost otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika zbog neopravdanih izostanaka koji predstavljaju tešku povredu radnog odnosa zbog kojeg nastavak radnog odnosa nije moguć. Time je poslodavac obrazložio razlog otkazivanja i on je u skladu sa zakonskim odredbama.

U obrazloženju je također istaknuto da je poslodavac izvršio svoje zakonske obveze upozoravanja radnice na mogućnost otkazivanja ukoliko nastavi neopravdano izostajati s posla, te savjetovanja s Glavnim radničkim vijećem, pa se može zaključiti da je ovaj izvanredni otkaz zakonit.

Uputa o zaštiti prava:

Protiv ove odluke radnik ima pravo podnijeti, putem Službe kadrovskih poslova, Kliničke bolnice SM zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dana od dana primitka Otkaza, a u smislu odredbe članka 133. stavku 1. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/2014., 17/2017. i 98/2019.).

Dostaviti:

1. *Ani Anić*
2. *Službi za čišćenje i druge pomoćne poslove*
3. *Službi kadrovskih poslova*

Uz neke iznimke, uputa o pravnom lijeku je polazna stepenica u ostvarenju i zaštiti prava radnika, odnosno nužan preduvjet i postupak radnika prije traženja sudske zaštite.

PRIMJER 2

Temeljem odredbi članka 116. i članka 120. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/2014, 127/2017i 98/2019), i Poslodavac d.o.o. Zagreb Ilica 555 OIB:34567890123, zastupano po direktoru g. Mati Matiću, mag.oec. (u dalje tekstu: „Poslodavac"), donio je dana 7. travnja 2020. godine sljedeću:

ODLUKU

O IZVANREDNOM OTKAZU UGOVORA O RADU

Članak 1.

"Gđi. Maji Majić, s prebivalištem u Zaboku, Trg Mladosti 11 (dalje u tekstu: „Radnik")izvanredno se otkazuje Ugovor o radu Broj: I/1-11/19 od dana 10. siječnja 2019. godine sklopljen na određeno vrijeme radi obavljanja poslova na radnom mjestu administrativni referent".

OBRAZLOŽENJE

"Dana 20. ožujka 2020. godine, radnik je obavljao poslove i radne zadatke administrativnog referenta u Odjelu za nabavu frizerskog pribora te je izbio verbalni sukob između radnika i Voditelja ureda frizerskih usluga, na način da je radnik vrijeđajući Voditelja istog i fizički napao te prouzročio tešku tjelesnu povredu i to lom desne ruke. Također ukazujemo na činjenicu da je radnik od prije bio sklon konfliktima i sukobu nad drugim radnicima tog Odjela.

Poslodavac unatoč nastaloj težini povrede obveze iz radnog odnosa, odlučio je sa Radnikom nastaviti s provedbom ugovora o radu. Međutim, dana 1. travnja 2020. godine, cijela se situacija s vrijeđanjem Voditelja ureda frizerskih usluga od strane Radnika ponovila.

Nadalje, dana 2. travnja 2020. godine, imenovana se više nije javila na posao niti se je na bilo koji način očitovala radi pravdanja odsutnosti s rada u navedenom periodu od tri dana.

Sukladno članku 150. stavak 1. ZOR-a zatraženo je savjetovanje od Radničkog vijeća kojemu su 5. travnja 2020. dostavljeni podaci o namjeravanoj odluci izvanrednog otkaza Ugovora o radu.

Radničko vijeće dostavilo je svoje mišljenje dana 6. travnja 2020.

Obzirom na prethodno navedeno, odnosno da je Radnik počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, nastavak radnog odnosa više nije moguć te je odlučeno kao u izreci ove Odluke.

Sukladno važećim zakonskim odredbama, radni odnos Radnika prestaje izvanrednim otkazom".

Članak 2.

"Radnik nema pravo na otkazni rok, jer se radi o odluci o izvanrednom otkazu iz članka 116. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/2014, 127/2017 i98/2019) čiji je pravni učinak prestanak ugovora o radu s danom njezine dostave radniku".

Članak 3.

"Poslodavac utvrđuje da radnik ima pravo na s razmjerni dio godišnjeg odmora za tekuću 2020. godinu u trajanju od 8 radnih dana. Poslodavac će s danom prestanka radnog odnosa temeljem ove odluke o izvanrednom otkazu isplatiti naknadu za neiskorišteni dio godišnjeg odmora koju će odrediti, sukladno odredbi članka 82. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/2014, 127/2017 i98/2019), razmjerno broju dana ne iskorištenog godišnjeg odmora".

Članak 4.

"Poslodavac se obvezuje radniku isplatiti plaću, naknadu plaće i priznati sva druga prava do dana prestanka radnog odnosa temeljem ove odluke o izvanrednom otkazu".

Članak 5.

"Ova odluka je sastavljena od tri primjerka, od kojih Poslodavac zadržava dva primjerka, a Radnica zadržava jedan primjerak".

Svojim potpisom Radnica potvrđuje primitak ove Odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu.

Zagreb, 7. travnja 2020. godine.

U prvoj točci objašnjava se prethodni odnos između radnice i poslodavca, navodi se datum sklapanja ugovora o radu te se navodi razlog otkazivanja ugovora.

U obrazloženju su navedeni razlozi za izvanredan otkaz, a to su verbalni i fizički napad na Voditelja ureda frizerskih usluga 20.3.2020., za koji je u trenutku otkazivanja protekao uvjet od 15 dana od dana saznanja za činjenicu, verbalni napad na Voditelja ureda frizerskih usluga te neopravdani izostanak s posla od koji jesu teške povrede radnog odnosa zbog kojih nastavak radnog odnosa nije moguć, a koje su se dogodite unutar15 dana prije otkazivanja.

Poslodavac se prije donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, savjetovao s radničkim vijećem.

Može se zaključiti da je i ovaj izvanredni otkaz zakonit.

7. ZAKLJUČAK

Izvanredni otkaz ima značajne posljedice za obje ugovorne strane - radnik ostaje bez posla i primanja, a poslodavac ostaje trenutno bez radnika. Time je šteta prisutna i na osobnom i poslovnom planu obiju strana. Zakon predviđa mehanizme kojima se u slučaju povrede radnih obveza otvara mogućnost rješavanja problema uz zadržavanje radnika na radnom mjestu izricanjem upozorenja i za vjerovati je da se u većini slučajeva neugodan postupak izvanrednog otkazivanja ugovora o radu može na taj način izbjeći.

Izvanredan otkaz najsloženiji je postupak kojim se u slučaju opravdane potrebe ispunjavaju uvjeti prekida radnog odnosa koji su postavljeni pri sklapanju ugovora u radu. Razloge koji omogućuju izvanredno otkazivanje ugovora o radu zakonodavac nije propisao iz razloga jer se svaki pojedinačni slučaj može i mora posebno procjenjivati.

U slučaju izvanrednog otkaza zakonodavac je propisao vrlo kratak rok u kojem se otkaz može dati, posebnu formu i sadržaj otkaza te postupak koji prethodi otkazivanju. Potrebno je dokazati da pored opravdanog razloga, kumulativno bude ispunjen uvjet da nastavak radnog odnosa više nije moguć odnosno prihvatljiv. Može se zaključiti da svaki postupak ili propust je opravdani razlog uslijed kojeg jedna strana ugovora o radu izgubi povjerenje u drugu ugovornu stranu.

Obradom teme izvanrednog otkaza dan je pregled zakonskog okvira te teorija i razmatranja ovog problema unutar relevantne literature temeljene na sudskoj praksi. Dobro razumijevanje činjenica kojima sudska praksa i zakonske odrednice definiraju ovaj problem preduvjet je za daljnje promišljanje o mogućim poboljšanjima uređenja radnih odnosa – prava, obveza i odgovornosti.

U daljnjem razmatranju ovog problema bilo bi interesantno istražiti učestalost i konkretne slučajeve izvanrednog otkazivanja ugovora u radu te uspješnost rješavanja sudskih sporova po tom pitanju. Također, obzirom na dugotrajnost, troškove i neizvjesnost sudskih sporova, bilo bi zanimljivo proučiti kolika je spremnost ugovornih strana da pred sudom zatraže procjenu njima nanesene štete i regularnosti izvanrednog otkazivanja ugovora o radu. Usporednom analizom različitih pod zakonskih akata (kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i sl.) te pravne pomoći koja je na raspolaganju poslodavcu i radniku u okviru udruga i sindikata, kako u realnom tako i u

privatnom sektoru, dodatno bi se dobio jasniji uvid u mehanizme kojima je moguće na što kvalitetniji način razmatrati problematiku izvanrednog otkazivanja ugovora o radu.

8. LITERATURA

7.1 Knjige i časopisi

1. Božina, A., Gotovac, V., Penić Gović, I., Knežević, N., Pavičić, D., Pešutić, A.,..., Vidović, A. (2015). Radni odnosi: primjena Zakona o radu, VII. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb: RRIF.
2. Crnić, I. (2013). Otkaz Ugovora o radu, Zagreb: Organizator.
3. Crnić I. (2017). Zakon o radu, primjena u praksi, Četvrto, bitno izmijenjeno i dopunjeno izdanje. Zagreb: Organizator
4. Ćupurdija M. (2016.). Otkaz ugovora o radu – o nekim teorijskim i praktičnim dvojbama. Radno pravo, br. 10/16, 16-26. 349.22
5. Gović,I., Milković, D., Petrišić, Ž., Pezo, I. (2007).Zakon o radu, kroz sudsku praksu. Zagreb: Radno pravo, Rosip d.o.o.
6. Herman, W., Ćupurdija, M. (2011). Osnove radnog prava (elektronsko izdanje). Osijek: Pravni fakultet Osijek

7.2 Pozitivni propisi

1. Stečajni zakon, NN, 71/15, 104/17
2. Zakon o obveznim odnosima, NN, 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18
3. Zakon o radu, NN, 93/2014, 127/2017, 98/2019
4. Zakon o suzbijanju diskriminacije, NN, 85/08, 112/12
5. Ustav Republike Hrvatske, NN, 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 5/14.

7.3 Internet izvori

1. Juras D., i Erceg Ćurić I.,Izvanredni otkaz ugovora o radu s osvrtom na sudsku praksu, Zbornik_Veleučilište_3-4_2018_KB.indd
2. Laleta, S., Neka pitanja odgovornosti za štetu koju prouzroči posloprimac pri izvršavanju činidbe rada... Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. (1991) v. 27, br. 2, 1005-1031 (2006). Preuzeto s file:///C:/Users/Renata/Downloads/PF_laleta.pdf
3. Tot I., Prestanak trajnih obveznih odnosa, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 39, br. 3, 1171-1206 (2018)

ŽIVOTOPIS

Životopis

OSOBNE INFORMACIJE

Pavlek Renata

Demšarova 3, 10090 Zagreb (Hrvatska)

091/591-4867

renata.pavlek@gmail.com

Spol Žensko | Datum rođenja 07/06/1982 | Državljanstvo hrvatsko

RADNO ISKUSTVO

19/07/1999–30/06/2001 **Pomoćni radnik u proizvodnji/pomoćna radnica u proizvodnji**

INKOP d.d. Industrija kože i obuće,

Poznanovec (Hrvatska) - izrada obuće

02/07/2001–01/06/2008 **Šivač/šivačica**

Prevent Zlatar d.o.o., Zlatar (Hrvatska)

- šivanje auto presvlake
- voditeljica smjene Odjela šivanja auto presvlaka

02/06/2008–danas **Referent kadrovskih poslova**

Klinički bolnički centar Sestre milosrdnice, Zagreb (Hrvatska-)

- referent-kontrolor za prijavu i odjavu na mirovinsko i zdravstveno osiguranje
- kontrola poreznih kartica
- regulacija godišnjih odmora
- raspisivanje natječaja
- pripremanje ugovora i ostalih pravnih dokumenata

europass Životopis Pavlek Renata

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE

ECDL-operater

Ekonomistica SSS

OSOBNE VJEŠTINE

	RAZUMIJEVANJE		GOVOR		PISANJE
	Slušanje	Čitanje	Govorna interakcija	Govorna produkcija	
	B2	B1	A2	B1	B1

Materinski jezik hrvatski

Strani jezici

engleski

Stupnjevi: A1 i A2: Početnik - B1 i B2: Samostalni korisnik - C1 i C2: Iskusni korisnik Zajednički europski referentni okvir za jezike - Ljestvica za samoprocjenu

Komunikacijske vještine Sklona timskom radu, komunikativna

Organizacijske / rukoviteljske vještine - organizator konferencija

Poslovne vještine
- sposobnost prilagođavanju promjenama
- rješavam probleme
- motivirana, inovativna i efikasna u timskom radu
- poznavanje internetske tehnologije (Word, Excel, PowerPoint...)

Digitalne vještine

SAMOPROCJENA				
Obrada informacija	Komunikacija	Stvaranje sadržaja	Sigurnost	Rješavanje problema
Iskusni korisnik	Temeljni korisnik	Samostalni korisnik	Temeljni korisnik	Temeljni korisnik

Digitalne vještine - Tablica za samoprocjenu

IZJAVA

Izjava o autorstvu završnog rada i akademskoj čestitosti

Ime i prezime studenta:

Matični broj studenta:

Naslov rada:

Pod punom odgovornošću potvrđujem da je ovo moj autorski rad čiji niti jedan dio nije nastao kopiranjem ili plagiranjem tuđeg sadržaja. Prilikom izrade rada koristila sam tuđe materijale navedene u popisu literature, ali nisam kopirala niti jedan njihov dio, osim citata za koje sam navela autora i izvor te ih jasno označila znakovima navodnika. U slučaju da se u bilo kojem trenutku dokaže suprotno, spremna sam snositi sve posljedice uključivo i poništenje javne isprave stečene dijelom i na temelju ovoga rada.

Potvrđujem da je elektronička verzija rada identična onoj tiskanoj te da je to verzija rada koju je odobrio mentor.

Datum	Potpis studenta
_____	_____