



UDK 347.7

Redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi

Redoviti osobno uvjetovani otkaz je poseban oblik redovitog otkaza iz Zakona o radu. Autor u stručnom članku daje prikaz zakonskih pravila kojima se uređuje redoviti osobno uvjetovani otkaz sa primjerima iz sudske prakse koji se odnose na slučajeve u kojima poslodavci mogu koristiti ovaj oblik redovitog otkaza. Članak sadrži i mišljenja resornog ministarstva o otkaznim rokovima koji se primjenjuju kod ovog oblika otkaza, sa primjerima redovitog osobno uvjetovanog otkaza i prijedlozima kako ga pravilno sastaviti.

1. Uvod

Redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu jedan je od oblika redovitog otkaza iz čl. 115. Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon), koji je stupio na snagu 8. kolovoza 2014. Ovaj oblik redovitog otkaza ugovora o radu, poslodavci će koristiti u slučajevima kada radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina, ili sposobnosti². Dok su razlozi za redoviti poslovno uvjetovani otkaz³ ugovora o radu u Zakonu⁴ relativno jasno određeni, to sa redovitim osobno uvjetovanim otkazom nije slučaj.

Stoga, u praksi pri izricanju redovitog osobno uvjetovanog otkaza radniku, često dolazi do sudskih postupaka u kojima se osporava izricanje ovog oblika otkaza. Posebno u praksi dolazi do zabune u tumačenjima predstavlja li neka okolnost radi koje se radniku izriče mjera redovitog otkaza, razlog za redoviti osobno uvjetovani otkaz, ili redoviti otkaz uvjetovan skrivenim ponašanjem radnika. Odgovor na pitanja koji su razlozi za redoviti osobno uvjetovani otkaz daje nam sudska praksa Vrhovnog suda Republike Hrvatske i drugih sudova, s kojom se, kao i samim razlozima za redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu, upoznajemo u nastavku teksta.

2. Redoviti osobno uvjetovani otkaz

Redoviti osobno uvjetovani otkaz uređen je u novom Zakonu na nešto drukčiji način u odnosu na odredbe starog Zakona o radu⁵ (u nastavku teksta: stari Zakon). Naime, za razliku od odredbi starog

Zakona, nove zakonske odredbe više ne sadrže odredbe iz starog Zakona koje su određivale kako:

- je osobno uvjetovani otkaz dopušten samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima;
- pri odlučivanju o osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika;
- je osobno uvjetovani otkaz dopušten samo ako poslodavac ne može obrazovati, ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje, ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.⁶

2.1. Pojam redovitog osobno uvjetovanog otkaza



ističemo...

Zakonom je određeno kako poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani, ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, između ostalog i u slučaju ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina, ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)⁶.

Iz navedene zakonske definicije redovitog osobno uvjetovanog otkaza proizlazi kako poslodavac mora voditi računa da je za donošenje redovitog, osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu potrebno da se kumulativno ostvare dva bitna elementa:

- da se radi o situaciji u kojoj radnik više nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa, zapravo iz ugovora o radu;

1 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.

2 Čl. 115. st. 1. t. 2. Zakona.

3 O redovitom poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu detaljnije u stručnom članku autora Prelević, Božo, „Poslovno uvjetovani otkaz”, RiPup, br. 11/2016, str. 180.

4 Čl. 115. st. 1. t. 1. Zakona.

5 Nar. nov., br. 149/09, 61/11 i 73/13.

6 Čl. 115. st. 1. t. 2. Zakona.

- da se razlog za nemogućnost ispunjenja radnikovih obveza iz radnog odnosa nalazi u nekim trajnim osobinama, ili sposobnostima radnika.

Osim toga, u teoriji se često navodi i treći konstitutivni element definicije redovitog osobno uvjetovanog otkaza, a to je da do otkaza ne dolazi krivnjom radnika, o čemu više navodimo u nastavku.

Navedena pravila o redovitom, osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu vrijede za sve poslodavce, bez obzira na broj radnika koje zapošljavaju. Treba posebno istaknuti kako redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu može dati samo poslodavac. Naime, u slučajevima kada radnik daje redoviti otkaz, Zakon ne predviđa posebne razloge za pojedini oblik redovitog otkaza, kao što je to slučaj kada osobno uvjetovani otkaz daje poslodavac.

2.2. Pojedini elementi zakonske definicije osobno uvjetovanog otkaza

Radi lakšeg razumijevanja situacija u kojima poslodavci donose odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu, potrebno je pojasniti svaki od pojedinih elemenata koji predstavljaju temelj zakonske definicije osobno uvjetovanog otkaza.

2.1.1. Uredno izvršavanje obveza iz radnog odnosa

Navedeni element „urednog izvršavanja obveza iz radnog odnosa“, odnosno ugovora o radu, zapravo označava način izvršavanja obveza, odnosno rada, načinom, te u količini i kvaliteti kako je propisano, ili kako je ugovoreno, ili se podrazumijeva sukladno opće prihvaćenim stajalištima i mjerilima. Ovaj element je svakako lako procjenjiv u onim situacijama u kojima postoji određena „radna norma“. Pri tome ova „radna norma“ može biti propisana, a može biti određena i samim ugovorom o radu, ili pravilnikom o radu, odnosno nekim drugim autonomnim izvorom radnog prava.

Međutim, u slučaju kada takva „radna norma“ nije određena niti u jednom od navedenih izvora radnog prava, biti će potrebno osloniti se na neko opće prihvaćeno stajalište i mjerilo, što uvijek predstavlja svojevrstni rizik za poslodavca, jer se radnik, pokretanjem osporavanja redovitog osobno uvjetovanog otkaza pred sudom radi nezakonitosti jasno neće složiti s takvim stajalištem, a postoji rizik neprihvatanja takvog općeprihvaćenog stajališta i od strane suda.

2.1.2. Trajne osobine, ili sposobnosti radnika



ističemo...

Trajne osobine, ili sposobnosti radi kojih radnik nije u mogućnosti trajnije izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu mogu biti posljedica nekog psihičkog (mentalnog) nedostatka, fizičkog (tjelesnog), ili psihofizičkog nedostatka.

Trajna osobina može biti posljedica bolesti radnika, pri čemu je potrebno ispuniti posebne kriterije koje je razvila sudska praksa, a koje navodimo u nastavku. Posebno, kada se radi o bolesti, ona može rezultirati profesionalnom nesposobnošću za rad radnika, ili neposrednom opasnošću od nastanka invalidnosti, što opet od poslodavca zahtijeva poseban postupak otkazivanja, o kojem više navodimo u nastavku⁷.

Trajna osobina radi koje radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu može biti i narav radnika. Osim toga, nedovoljna zainteresiranost radnika za obavljanje poslova i radnih

zadataka radi kojih je sklopio ugovor o radu također može biti trajna osobina radi koje radnik ne može izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu. Nedostatak sposobnosti je najčešće nedostatak potrebnog znanja za obavljanje određenih poslova, što za posljedicu ima ostvarivanje lošijih rezultata rada od uobičajenih za tu vrstu posla usprkos radnikovom zalaganju na radu.

Nedostatak sposobnosti radnika za obavljanje poslova iz ugovora o radu može rezultirati ostvarivanjem rezultata rada koji su slabiji od uobičajenih, ili propisanih za određeno radno mjesto. Kada razmatramo element trajnih osobina, ili sposobnosti radnika, radi kojih radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa, moralo bi se, jasno, raditi o onim osobinama, ili sposobnostima radnika koje poslodavcu nisu bile poznate u vrijeme sklapanja ugovora o radu, odnosno čije bi poznavanje od strane poslodavca dovelo do toga da ugovor o radu s radnikom ne bi bio ni sklopljen. Također, privremena, kratkotrajna i promjenjiva nemogućnost obavljanja ugovorenih poslova za koje je sklopljen ugovor o radu, upravo radi nedostatka elementa trajne nemogućnosti obavljanja istih ugovorenih poslova, ne bi predstavljalo dopuštenu osnovu za donošenje odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu.

2.1.3. Nedostatak krivnje radnika



ističemo...

Uz navedena dva elementa definicije redovitog osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, koji proizlaze iz same zakonske definicije osobno uvjetovanog otkaza⁸, u teoriji se često navodi i treći konstitutivni element definicije ovog oblika redovitog otkaza, a to je nedostatak krivnje radnika.

Naime, trajne osobine i sposobnosti radi kojih radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa, ne smiju biti posljedica namjernog postupanja, odnosno krivnje radnika. Postojanje ovog, trećeg elementa koji kumulativno mora biti ispunjen za zakonitost redovitog osobno uvjetovanog otkaza proizlazi iz sudske prakse.

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Rev - 178/03-2 od 14. siječnja 2004.:

„... osobno uvjetovani otkaz poslodavac može dati radniku ako radnik ne može uredno obavljati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina, ili sposobnosti, pa se stoga radi o otkazu bez krivnje radnika...“.

U svakom slučaju, trajne osobine, ili sposobnost radnika radi kojih radnik nije u mogućnosti trajnije izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu ne smiju biti posljedica negativnog subjektivnog odnosa radnika prema svojim radnim obvezama, odnosno njegovoj krivnji, jer će se u tom slučaju steći uvjeti za donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika, a ne odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovoru o radu. Kod redovitog osobno uvjetovanog otkaza mora se raditi o takvim trajnim osobinama, ili (ne)sposobnosti radi kojih radnik nije u mogućnost trajnije izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu, koje postoje makar radnik želi ispunjavati svoje obveze iz ugovora o radu na najbolji mogući način.

⁷ Vidjeti pod 3.1.

⁸ Vidjeti pod 2.1.



Primjer – Odluka o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu

DEDE d.o.o. za poslovno savjetovanje, Rijeka, Velika ulica 22c, OIB 7575757575, koje zastupa direktor Ivo Ivić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 8. prosinca 2016. donosi sljedeću

ODLUKU

o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu

- 1) Radniku Teu Teić (u nastavku teksta: Radnik) iz Crikvenice, Učka 7, zaposlenom na radnom mjestu referenta prodaje, otkazuje se ugovor o radu sklopljen 1. travnja 2016. na neodređeno vrijeme, jer nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina i sposobnosti.
- 2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
- 3) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 4) Radnik ima pravo na neiskorišteni godišnji odmor za 2016. godinu u trajanju od 6 dana, za koji će mu biti isplaćena naknada sukladno Zakonu o radu.
- 5) Radnik nema pravo na otpremninu.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, Radnik je kod Poslodavca obavljao referenta prodaje konzultantskih usluga. Ugovorom o radu Radnika za uredno izvršenje obveza iz ugovora o radu predviđeno je ispunjenje plana prodaje usluga Poslodavca sukladno odluci Poslodavca. Utvrđeno je kako je radnik za mjesec rujna, listopada i studeni 2016., ostvario 23%, 18% i 7% od planiranih rezultata prodaje, što je daleko ispod plana i jedini od četiri zaposlenika na istom radnom mjestu nije ostvario plan.

Poslodavac je Radnika upozorio pisanim putem 7. listopada 2016. o obvezi izvršenja plana sukladno ugovoru o radu i posljedicama njegovog izvršenja. Poslodavac je radniku ponudio pomoć mentora za određeno razdoblje kako bi mu pomogao u izvršenju poslova, što je Radnik odbio. Iz navedenog ponašanja Radnika proizlazi kako Radnik radi svojih trajnih osobina i sposobnosti nije u stanju obavljati poslove radnog mjesta referent prodaje konzultantskih usluga za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem.

Budući je Radnik neprekidno u radnom odnosu kod Poslodavca proveo do donošenja odluke o otkazu, odnosno pretpostavljenog zadnjeg dana radnog odnosa proveo osam mjeseci i osam dana, otkazni rok Radnika iznosi dva tjedna. Sukladno čl. 122. st. 5. Zakona, za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja. Istekom otkaznog roka Radniku prestaje radni odnos kod Poslodavca.

Radnik za 2016. godinu ima pravo na razmjerni godišnji odmor od osamnaest dana, od čega je tijekom godine iskoristio dvanaest dana, tako da je ostalo neiskorišteno šest dana, za koje dane

će mu biti isplaćena naknada za neiskorišteni godišnji odmor sukladno Zakonu o radu. Budući je Radnik kod Poslodavca neprekidno radio kraće od dvije godine, nema pravo na otpremninu iz Zakona o radu. Nastavno na sve navedeno, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Za Poslodavca
Direktor
Ivo Ivić

m.p.

Dostaviti:

- 1) Radniku Teu Teić iz Crikvenice, Učka 7, neposrednim uruččenjem _____, ili poštom s povratnicom.
potpis radnika i datum primitka
- 2) Računovodstvo i financije – ovdje.
- 3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
- 4) Arhiva – ovdje.

3. Razlozi za redoviti osobno uvjetovani otkaz

U odredbama Zakona nisu taksativno nabrojani slučajevi u kojima je radniku moguće dati redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu nego je samo propisana opća definicija ovog oblika redovitog otkaza. Radi toga, zapravo ne postoji zatvoreni broj slučajeva u kojima poslodavac može donijeti odluku o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu. Ovaj oblik redovitog otkaza poslodavci moraju u praksi primijeniti na brojne situacije u kojima radnik, bez svoje krivnje, nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu, radi određenih trajnih osobina, ili sposobnosti.

Treba istaknuti kako se razlog za donošenje odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu mora nalaziti na strani radnika. U nastavku dajemo nekoliko primjera opravdanih razloga za donošenje odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu, sa primjerima iz sudske prakse. Pri tome, naglašavamo, primjeri iz sudske prakse mogu poslužiti samo kao orijentacija poslodavcima u kojim slučajevima treba donijeti odluku o redovitom osobno uvjetovanom otkazu, jer odgovor na pitanje je li neki razlog opravdan za donošenje odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu, ipak ovisi i o okolnostima konkretnog slučaja.

3.1. Privremena nesposobnost za rad

Nisu rijetke situacije u praksi u kojima poslodavci imaju određene probleme u obavljanju svoje djelatnosti, radi učestale privremene nesposobnosti za rad pojedinog radnika. Poslodavci tada traže pravi izlaz iz te situacije, a najčešće je u njihovim razmišljanjima prisutan teret spoznaje o "zaštićenosti" radnika tijekom bolovanja, te o vlastitoj nemogućnosti da adekvatno zaštite svoje interese. Upravo u ovakvim situacijama poslodavcima, uz ispunjenje svih uvjeta, na raspolaganju stoji institut redovitog, osobno uvjetovanog otkaza.



Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Rev - 109/09-2 od 4. lipnja 2009.:

„... okolnost da tužiteljica nije uredno izvršavala svoje obveze iz radnog odnosa zbog nesposobnosti uvjetovane promjenom zdravstvenog stanja ne može predstavljati opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, već ta okolnost može predstavljati razlog za redoviti osobno uvjetovani otkaz koji poslodavac može dati ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina, ili sposobnosti...“.

**ističemo...**

Zakonom je izrijekom određeno kako privremena nenazočnost na radu zbog bolesti, ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu⁹.

Pri tome se navedena zakonska odredba ne odnosi na privremenu nesposobnost za rad koja je posljedica ozljede na radu, ili profesionalne bolesti. O ovim razlozima za donošenje odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu nešto više navodimo kasnije¹⁰.

Navedena zakonska odredba odnosi se na, pojednostavljeno rečeno, „obično bolovanje“. Naime, poslodavci se u praksi ponekad susreću sa situacijom u kojoj pojedini radnik često izostaje s radnog mjesta radi privremene nesposobnosti za rad, odnosno bolesti koje nisu posljedica ozljede na radu, ni profesionalne bolesti. Međutim, obzirom na navedenu odredbu čl. 117. st. 1. Zakona, postavlja se pitanje mogu li se poslodavci u takvim slučajevima poslužiti institutom redovitog osobno uvjetovanog otkaza radniku koji na ovaj način ne izvršava redovito svoje obveze iz ugovora o radu?

Kako je pokazala sudska praksa, bolovanje radnika može predstavljati razlog za osobno uvjetovani otkaz samo ako su kumulativno ispunjeni sljedeći uvjeti:

- da se radi o učestalom, ili dugotrajnom bolovanju, odnosno privremenoj nesposobnosti za rad;
- privremena nesposobnost za rad ne smije biti posljedica ozljede na radu, ili profesionalne bolesti;
- mora postojati uzročna veza između privremene nesposobnosti za rad radnika i nemogućnosti da radnik uredno izvršava svoje obveze iz ugovora o radu koju uvijek mora dokazati poslodavac i to: predstavljanjem naravi poslova koje izvršava radnik; navođenjem broja drugih radnika koji ga eventualno mogu zamjenjivati te mogućnosti pravovremenog postavljanja takve zamjene; isticanjem mogućih posljedica za poslodavca ako se poslovi radnika ne bi uredno, ili pravovremeno izvršavali; drugim dokazima;
- mora postojati trajna nesposobnost radnika koja se kod učestalog bolovanja manifestira vjerodostojnom prognozom od strane nadležne medicinske službe, ili tijela, da će se, obzirom na radnikovo zdravstveno stanje, njegova nesposobnost za rad javljati i dalje, odnosno da će nesposobnost za rad biti dugotrajna.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-1074/2011- 2 od 12. veljače 2013.:

„... nižestupanjski sudovi su prihvatili tužbeni zahtjev i utvrdili nedopuštenom odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu pri čemu su zauzeli pravno shvaćanje da okolnost što zaposlenik ne udovoljava zdravstvenim uvjetima radnog mjesta nije razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu nego za redovni osobno uvjetovani otkaz, a tuženik nije dokazao opravdani razlog za izvanredni otkaz. Zato je tuženiku naloženo vratiti tužitelja na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi. Pravilno je pravno shvaćanje nižestupanjskih sudova da u okolnostima konkretnog slučaja nisu bili ispunjeni propisani uvjeti za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu.“

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć. Revidenti osnovano ukazuju da poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu i zbog razloga koji se ne nalazi u skrivenom ponašanju radnika međutim predmetni slučaj nije takve naravi... Naime, u konkretnom slučaju razlozi koji terete tužitelja nalaze se u činjenici što isti ne udovoljava zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada... što znači da zbog svoje trajne zdravstvene nesposobnosti za rad u buci ne udovoljava posebnom uvjetu za obavljanje poslova na radnom mjestu za koje ima sklopljen ugovor o radu.“

Zbog svoje zdravstvene nesposobnosti očito trajnog karaktera ne može i ne smije izvršavati obveze iz ugovornog odnosa s poslodavcem, a razlozi tome ne nalaze se u sferi njegova skrivenog postupanja ili ponašanja pa isti ne mogu predstavljati opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, a niti osobito važnu činjenicu zbog koje bi radni odnos trebao prestati izvanrednim otkazom. Takvi razlozi opravdavaju jedino donošenje redovitog osobno uvjetovanog otkaza...“.

3.2. Nemogućnost povratka na ugovorene poslove nakon bolesti

3.2.1. Pravo povratka na ugovorene poslove nakon privremene nesposobnosti za rad

**ističemo...**

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede, ili ozljede na radu, bolesti, ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio¹¹.

Zakonom je, nadalje, određeno kako u slučaju da je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Međutim, ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ili ako radnik

9 Čl. 117. st. 1. Zakona.

10 Vidjeti pod 3.2.

11 Čl. 40. st. 1. Zakona.

odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

U praksi će u takvim slučajevima poslodavac najčešće koristiti institut otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora je takav oblik otkaza koji zapravo sadrži dva akta, otkaz ugovora o radu, koji može biti poslovno uvjetovani, ili osobno uvjetovani otkaz i prijedlog izmijenjenog ugovora o radu¹².

Primjer – otkaz (redoviti osobno uvjetovani) s ponudom izmijenjenog ugovora

Temeljem čl. 123. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Ana Anić, direktor trgovačkog društva ABEBE d.o.o. za trgovinu, Bje-
lovar, Jesenja ulica 8 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 1. prosinca 2016. donosi sljedeću

ODLUKU

o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

- 1) Radniku Nikoli Nikić iz Tuka, Ulica proljeća 33c (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu prodavača, otkazuje se Ugovor o radu na neodređeno vrijeme zaključen 1. travnja 2015. godine, jer nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina i sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz).
- 2) Radnik je ostvario pravo na puni godišnji odmor za 2016. godinu, u trajanju od 24 dana koji je u cijelosti iskoristio.
- 3) Radnik ima pravo na otkazni rok u trajanju od dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke o otkazu.
- 4) Za vrijeme trajanja otkaznog roka Radnik je oslobođen obveze dolaska na posao, a zadržava sva prava iz radnog odnosa kao da je prisutan na radu.
- 5) Radnik nema pravo na otpremninu.
- 6) Ova Odluka o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu neće vrijediti u slučaju da Radnik u roku od 8 dana od dana njene dostave prihvati sklapanje prijedloga ugovora o radu koji se dostavlja istovremeno s ovom Odlukom.

Obrazloženje

Radnik je zaposlen temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme na radnom mjestu prodavača. Kod Radnika je kao posljedica ozljede prouzročene prometnom nezgodom izvan radnog vremena i izvan službe došlo do teškog oštećenja kralježnice, radi čega više ne može samostalno hodati pa više nije u mogućnosti obavljati poslove za koje je s Poslodavcem sklopio ugovor o radu. Oštećenje kralježnice Radnika, nije posljedica ozljede na radu.

O namjeravanom otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu Poslodavac se savjetovao s radničkim vijećem. Pri odlučivanju o otkazu Poslodavac je vodio računa o osobi Radnika te činjenici da je Radnik star četrdeset pet godina, da ima zaposlenu suprugu i dvoje. Radniku pripada pravo na puni godišnji odmor za 2016. godinu za dvanaest mjeseci rada koji je u cijelosti iskoristio.

Radnik ima pravo na otkazni rok od dva tjedna, sukladno odredbama Zakona o radu. Poslodavac je odlučio kako Radnik ne mora za vrijeme otkaznog roka dolaziti na posao, a zadržava sva prava kao je prisutan na radu. Obzirom da Radnik radi manje od dvije godine kod Poslodavca, nema pravo na otpremninu.

Kako Radnik odlično govori talijanski jezik, a Poslodavac ima potrebu za prevoditeljem talijanskog jezika jer je povezan u smislu Zakona o trgovačkim društvima sa poduzećem Rivera s.p.a. iz Torina, spreman je Radniku ponuditi novi ugovor o radu za druge poslove u odnosu na one koje je obavljao, kod kojih zdravstveno stanje Radnika ne predstavlja prepreku. Sukladno navedenom, Poslodavac Radniku istovremeno sa dostavljanjem ove Odluke o osobno uvjetovanom otkazu, dostavlja i prijedlog izmijenjenog ugovora o radu. U slučaju da Radnik odbije ponudu Poslodavca za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, na snagu stupaju pravne posljedice predmetne Odluke o otkazu i započinje teći otkazni rok za vrijeme kojeg Radnik neće dolaziti na rad.

Ova Odluka neće vrijediti ukoliko Radnik u roku od 8 (slovima: osam) dana od dana dostave ovog otkaza prihvati sklapanje izmijenjenog ugovora o radu koji se dostavlja u prilogu. Ponuda za sklapanje izmijenjenog ugovora vrijedi 8 dana, a istekom tog roka ponuda prestaje, te nastupaju učinci otkaza.

AEBEBE d.o.o.
Direktor
Ana Anić

m.p.

Uputa o pravnom lijeku:

Protiv ove Odluke Radnik može Poslodavcu podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od petnaest dana od dana od dostave ove Odluke.

Prilog:

1. Ponuda izmijenjenog ugovora o radu.

Dostaviti:

- radniku Nikola Nikić iz Tuka, Ulica proljeća 33 - neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom;
potpis radnika i datum primitka
- pravna i kadrovska služba – ovdje;
- financije i računovodstvo – ovdje;
- arhiva - ovdje.

Treba istaknuti kako je u sporu između poslodavca i radnika, samo doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li drugi poslovi koje je poslodavac ponudio radniku koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede, ili ozljede na radu, bolesti, ili profesionalne bolesti. Ovaj radnik ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji, ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

3.2.2. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

U slučaju da kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo vještačenja Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (u nastavku teksta: HZMO), sukladno Zakonu o obveznom zdravstvenom osigu-



12 Čl. 123. st. 1. Zakona.

ranju¹³ i Zakonu o mirovinskom osiguranju¹⁴, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio¹⁵. Radi osiguranja ovih poslova, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.



ističemo...

U slučaju da je poslodavac poduzeo sve navedene mjere, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

Poslodavac u ovom slučaju također može primijeniti institut otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora¹⁶. U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi odgovarajući. U slučaju da radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Revr 137/08-2 od 27. kolovoza 2008.

„... tužitelj je kod tuženika bio u radnom odnosu na neodređeno vrijeme temeljem ugovora o radu, te mu je kao invalidu rada uslijed smanjene sposobnosti za rad priznato pravo na zaposlenje s punim radnim vremenom na drugom radnim zadacima i na zaposlenje na drugom radnom mjestu. Kako je u provedenom postupku utvrđeno da sistematizacijom kod tuženika nisu predviđena slobodna radna mjesta na kojima bi mogao raditi tužitelj, to je pravilna ocjena nižestupanijskih sudova da postoji opravdani razlog za donošenje odluke o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu tužitelju...“.

Zakonitost redovitog, osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu u ovakvim slučajevima, ne dovodi u pitanje mogućnost potraživanja radnika prema poslodavcu s naslova naknade štete radi ozljede na radu za koju je odgovoran poslodavac.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Rev 1625/99 od 22. studenoga 2000.:

„... radnik kojem je poslodavac zakonito izjavio osobno uvjetovani otkaz nakon što nije imao mogućnosti zaposliti ga na drugom radnom mjestu, a to po završenom liječenju nakon ozljede na radu za koju je nesporno odgovoran poslodavac, ima pravo na naknadu štete koju trpi zbog razlike plaće koju bi primao da je radio i naknade koju prima temeljem nezaposlenosti prema propisima mirovinskog i invalidskog osiguranja nakon otkaza...“.

Redoslijed radnji koje bi poslodavac bio dužan učiniti u slučaju otkazivanja ugovora o radu radniku kod kojeg postoji profesionalna

nesposobnost za rad, ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti je sljedeći:

- izrada odluke o redovitom, osobno uvjetovanom otkazu, odnosno odluke o redovitom, osobno uvjetovanom otkazu i ponude novog ugovora o radu, koji bi svakako sadržavao novi opis poslova i eventualno druge izmjene u odnosu na postojeći ugovor o radu;
- dostava ove odluke radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća ako ono nije utemeljeno i ne postoji;
- u slučaju da je radničko vijeće, ili sindikalni povjerenik dalo potrebnu suglasnost odluka o otkazu dostavlja se radniku;
- u slučaju da je radničko vijeće, ili sindikalni povjerenik nisu dali potrebnu suglasnost, suglasnost se nastoji ishoditi putem sudske, odnosno arbitražne odluke, ili poslodavac odustaje od odluke o otkazu.

3.2.3. Pravomoćno rješenje o priznanju prava na invalidsku mirovinu radi profesionalne nesposobnosti za rad

Pravomoćno rješenje HZMO o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad, nije zakonska osnova prestanka ugovora o radu u smislu odredbe čl. 112. Zakona. Ako se pažljivije prouči navedena Zakonska odredba, vidljivo je da valjani razlog prestanka ugovora o radu za razliku od navedenog rješenja, predstavlja dostavljanje pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad.

Dok dostava pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad predstavlja razlog za prestanak ugovora o radu temeljem samog Zakona, dostava pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu radi profesionalne nesposobnosti za rad pretpostavlja otkazivanje ugovora o radu temeljem čl. 41. Zakona uz ispunjenje svih potrebnih uvjeta i pretpostavki iz navedene zakonske odredbe. Znači, do prestanka ugovora o radu neće doći samom dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu radi profesionalne nesposobnosti za rad, nego eventualno donošenjem odluke o redovitom, osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu.

Iz sudske prakse – Odluka županijskog suda u Varaždinu br. Gž - 1964/05/2, od 28. prosinca 2005.:

„... Prema tome, tužiteljici je ugovor o radu... mogao prestati isključivo dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad, a ne i dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog profesionalne nesposobnosti za rad kako je pogrešno naveo tuženik. Tuženik je, s obzirom na navedene okolnosti, bio u mogućnosti ponuditi tužiteljici sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposobna, ili prilagoditi poslove njezinoj sposobnosti, ili bio ovlašten tužiteljici otkazati ugovor o radu isključivo na temelju odredbe čl. 78. (čl. 41.) Zakona¹⁷, uz pretpostavke navedene u citiranoj odredbi i uz pravo na otpremninu u skladu s odredbom čl. 79. (42.) Zakona...“.

3.3. Odbijanje uputa poslodavca o načinu obavljanja rada

U praksi se događaju situacije kada radnik pri obavljanju posla za koji je sklopio ugovor o radu odbije postupiti prema uputi poslodavca

¹⁷ U zagradi je numeracija članka iz novog Zakona, koja odgovara zakonskoj odredbi navedenoj u sentenci presude važećoj u vrijeme njenog donošenja.

¹³ Nar. nov., br. 80/13 i 137/13.

¹⁴ Nar. nov., br. 157/13, 151/14, 33/15 i 93/15.

¹⁵ Čl. 41. st. 1. Zakona.

¹⁶ Vidjeti pod 3.2.1.



danim sukladno naravi i vrsti rada. Postavlja se pitanje kako poslodavac može postupiti u ovakvim slučajevima? Sudska praksa je za ovakve situacije, između ostalog, predviđela i mogućnost donošenja odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu.

Iz sudske prakse - Odluka VSRH br. Revr 760/2004-2 od 6. rujna 2005.:

„... ostvarene su pretpostavke za osobno uvjetovani otkaz, kada radnik, kao svoju trajnu osobinu, pokazuje da se ne želi ponašati onako kako to zahtijeva proces proizvodnje, suprostavljajući se time i odlukama poslodavca o načinu obavljanja rada...“

3.4. Neispunjenje norme

Postoji relativno veliki broj poslova, posebno u proizvodnji, u kojima radnik, sukladno odredbama ugovora o radu, pravilnika o radu, ili nekog drugog izvora radnog prava, tijekom redovitog radnog vremena mora izvršiti određenu radnu normu, bilo proizvodnjom određenog broja komada određenog proizvoda tražene kvalitete, ili obradom pojedinih dijelova proizvoda, ili sl. Jasno je da se za sve poslove, odnosno količinu posla koju radnik redovito može napraviti tijekom radnog vremena, ipak, ne može odrediti norma. Određivanje norme posebno je teško npr. kod nekih administrativnih poslova, lijevničke obrade pacijenata i sl.

U onim situacijama u kojima je određivanje norme moguće, postavlja se pitanje mogućnosti otkazivanja radniku koji ne ispunjava normu i vrste otkaza koji se eventualno može izreći. Iz brojnih primjera sudske prakse iz kojih je vidljivo da je za slučaj neispunjavanja norme radniku moguće redovito otkazati ugovor o radu osobno uvjetovanim otkazom, izabrali smo jedan koji slikovito pokazuje mogućnosti koje stoje na raspolaganju poslodavcu u takvim slučajevima. Radi se o primjeru u kojem je VSRH odlučivao povodom revizije tužiteljice (radnice) na presudu nadležnog županijskog suda.

U konkretnom slučaju je u postupku pred nižestupanjskim sudovima utvrđeno kako je tužiteljica (radnica) s tuženikom (poslodavcem) početkom kalendarske godine sklopila ugovor o radu na neodređeno vrijeme za poslove radnog mjesta preuzimatelja rizika, pa je obavljala poslove pribave polica osiguranja. Do konca iste godine radnica je koristila porodni dopust, a početkom sljedeće godine, po povratku s porodiljskog, dobila je svoju tzv. šifru. Poslodavac je dopisom nakon nekoliko mjeseci rada radnice po njenom povratku s porodnog dopusta istu upozorio na neuredno izvršavanje obveza iz radnog odnosa, jer od povrata s porodnog dopusta do upućivanja predmetnog dopisa nije ni približno ostvarila rezultate rada.

Naime, poslodavac je, što je radnici bilo poznato, uspostavio mjere – normu, po kojoj svaki referent prodaje osiguranja mora mjesečno sklopiti određeni broj polica osiguranja do određenog iznosa, s čime su bili upoznati svi radnici koji su obavljali te poslove. Rad na navedenim radnim mjestima i učinak radnika bio je praćen mjesečno, kvartalno i kroz cijelu godinu. Utvrđeno je da je radnica u promatranom vremenskom razdoblju imala mjesečni prosjek sklopljenih polica osiguranja za dvije trećine manji od učinka prvog sljedećeg radnika.

Tijekom postupka radnica nije uspjela dokazati da je poslodavac imao mogućnosti zaposliti je na nekim drugim poslovima niti, da postoje okolnosti zbog kojih je opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje, ili osposobi tužiteljicu na nekim drugim poslovima. Temeljem svih navedenih činjenica nižestupanski sudovi su ocijenili da su u konkretnom slučaju bili ispunjeni uvjeti za otkaz ugovora o radu tužiteljici (radnici), te da je tuženik (poslodavac) imao opravdan

razlog za redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu tužiteljici, jer tužiteljica nije bila sposobna izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa. Tužiteljica je u reviziji istaknula niz prigovora iz kojih proizlazi pogrešna primjena Zakona u konkretnom slučaju i to: da neostvarivanje željenih rezultata rada ne znači krivnju tužiteljice, da neostvarivanje rezultata rada nije bilo propisano kao otkazni razlog pravilnikom tuženika, da je postojala mogućnost zaposlenja tužiteljice na drugom radnom mjestu i da je tužiteljica bila šikanirana slanjem opomene nakon samo nekoliko mjeseci rada.

S time u vezi VSRH je zauzeo sljedeći stav - iz sudske prakse - Odluka VSRH br. Revr 595/06-2 od 26. ožujka 2008.:

„... predmetni otkaz nije ni dat tužiteljici zbog krivnje tužiteljice, već zbog neostvarivanja rezultata rada kao posljedice nesposobnosti. Ni drugi prigovor revidentice nije od značaja, jer za dopuštenost otkaza iz osobno uvjetovanih razloga nije propisana obveza poslodavca da pravilnikom propiše to kao razlog za otkaz. Konačno, neosnovana su i posljednja dva prigovora revidentice...“

Ova odluka VSRH pokazuje da neispunjenje norme može biti relevantan razlog za donošenje odluke o redovitom, osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu, jer radnica nema sposobnosti za obavljanje ugovorenih poslova. Pri tome poslodavci moraju voditi računa da norma bude postavljena na način koji daje radnicima mogućnost njenog ispunjenja tijekom redovitog radnog vremena.

Iz sudske prakse proizlazi kako neizvršavanje norme radnika treba ipak pratiti kroz jedno duže vrijeme pa neizvršavanje norme tijekom samo jednog mjeseca ne bio opravdan razlog za redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-178/03 od 14. siječnja 2004.:

„... To što radnik koji radio kao „unapređivač prodaje“ nije ostvario predviđene rezultate rada, jer je u tri mjeseca za redom imao je ostvareni plan prodaje os 68%, 54% i 56%, imajući na umu da je i ranije bio upozoravan na propuste u radu, navodi na osnovan zaključak da radnik nema sposobnosti za obavljanje ugovorenih poslova te su se tako ostvarile pretpostavke za otkaz radi osobnih svojstava...“

3.5. Nezainteresiranost za rad, neurednost i netočnost izvršenja radnih zadataka

Nezainteresiranost, neurednost i netočnost u izvršenju radnih zadataka treba promatrati kao nemogućnost da radnik radi svojih određenih trajnih osobina, ili sposobnosti ne može uredno i točno izvršavati radne zadatke. Radi toga bi bila pogrešna procjena kako se u takvim slučajevima radi o subjektivnom odnosu radnika prema radu koji proizlazi iz skrivljenog ponašanja radnika za koje bi poslodavac mogao donijeti odluku o redovitom otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-1736/10 od 12. siječnja 2011.:

„... Kada radnik nije pokazao volju i znanje da želi raditi kako je to zahtijevao proces rada te je u izvršavanju radnih zadataka griješio i nije ostvario potrebne rezultate rada, opravdan je osobno uvjetovni otkaz...“

Da bi se radilo o opravdanom razlogu za redoviti osobno uvjetovani otkaz, između ostalog, potrebno je i da je radnikova nezainteresiranost za rad i netočnost u obavljanju poslova, posljedica neke njegove trajne osobine i nesposobnosti koja nije posljedica njegove namjere, volje i krivnje. U suprotnom, ako je takvo ponašanje radnika posljedica njegove namjere i skrivenog ponašanja, radniku će biti izrečena mjera redovitog otkaza uvjetovanog skrivenim ponašanjem radnika, a ne redovitog osobno uvjetovanog otkaza.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Rev-3100/99 od 19.4.2000.:

„... Da bi neostvarivanje zadovoljavajućih rezultata imalo značaj osobito teške povrede radne obveze kao razloga za izvanredni otkaz trebao bi postojati i negativni subjektivni odnos zaposlenika prema radu kao rezultat njegovo skrivenog ponašanja. Ukoliko se radi o neskrivenim osobinama na strani tužiteljice, koje uzrokuju neostvarivanje očekivanih rezultata rada, a koje su osobine trajne naravi, moglo bi doći do primjene drugog instituta radnog prava koji predviđa Zakon o radu, tj. instituta redovitog osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu...“.

Iz sudske prakse – Odluka županijskog suda br. Gžr - 1421/02 od 7. listopada 2003. Godine:

„... nepravilan je stav prvostupanjskog suda prema kojem činjenica da radnik nije pokazao dovoljnu zainteresiranost za posao te da je u izvršavanju radnih zadataka bio neuredan i netočan predstavlja subjektivni odnos radnika prema radu te da takvi eventualni nedostaci u subjektivnom odnosu prema radu mogu imati značaj skrivenog, znači voljnog ponašanja radnika. U ovom slučaju se ne radi o skrivenom ponašanju, već to što radnik zbog svojih određenih osobina i sposobnosti ne ostvaruje rezultate rada predstavlja razloge za osobno uvjetovani otkaz...“.

3.6. Nesposobnost za izvršenje radnih zadataka

Pojedine vrste poslova zahtijevaju od radnika ne samo poznavanje odgovarajuće tehnike rada, odnosno obavljanja posla, već obavljanje posla podrazumijeva i odgovarajuće ponašanje. Tako se npr. od prodavača, ili trgovačkog putnika, zahtijeva određena elokventnost, agilnost, a slične se karakteristike ponašanja mogu se tražiti i kod obavljanja nekih drugih poslova. Nedostatak ovakvih posebnih kvaliteta za obavljanje pojedinih vrsta poslova može predstavljati razlog za donošenje odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu, a ne o redovitom otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivenim ponašanjem radnika.

Iz sudske prakse - Odluka VSRH br. Rev - 3048/99 od 9. studenoga 2000.:

„... činjenica da se radniku otkazuje ugovor o radu jer radi njegove „plah“ prirode nije u mogućnosti dovoljno kvalitetno obavljati poslove prodavača tehničke robe, nije takva da se radi o razlogu za otkaz uvjetovan skrivenim ponašanjem radnika na što upućuje poslodavčeva odluka o otkazu, već se radi o razlozi-ma za osobno uvjetovani otkaz...“.

Svjedoci smo trenda angažiranja mladih i perspektivnih stručnih radnika na odgovorne pozicije kod poslodavaca. Postavlja se pitanje odgovornosti tih radnika u slučaju procjene poslodavca o njihovim lošim rezultatima rada. Svakako poslodavac u takvim situacijama,

iz ispunjavanje svih Zakonom propisanih uvjeta, ima mogućnost i za otkazivanje ugovora o radu.

Pri tome se postavlja pitanje koju vrstu otkaza ugovora o radu je najoportunije primijeniti u takvim situacijama. Stav je sudske prakse da se u takvim situacijama ne daje redoviti, osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Revr 726/07-2 od 12. ožujka 2008. godine:

„... tužitelj je mlada osoba i na poslovima voditelja poslovnice je bio svega tri mjeseca, a i prije je bio zaposlen kod tuženika. Zato se ne bi moglo govoriti o nekoj osobini trajnog karaktera, ili nedostatku sposobnosti koja i nije pobliže navedena. Sve to govori u prilog pravilnosti shvaćanja da nije riječ o nemogućnosti urednog izvršavanja obveza iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina, ili sposobnosti već da je poslodavac ocijenio da su obveze iz radnog odnosa kršene pa bi bila riječ o otkazu uvjetovanom skrivenim ponašanjem tužitelja...“.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-12/2014-2 od 13. siječnja 2015.:

„... Predmet postupka je zahtjev za utvrđenje nedopuštenosti otkaza ugovora o radu od 30. travnja 2004. Tim je otkazom tuženik otkazao tužitelju ugovor o radu na temelju osobno uvjetovanog otkaza uz obrazloženje da nema odgovarajućih sposobnosti za obavljanje poslova za koje je zaposlen. Nižestupanjski su sudovi utvrdili da je tužitelj bio zaposlen na radnom mjestu voditelja nabave pri čemu je učinkovitost druga dva usporedna radnika bila znatno veća nego tužiteljeva tako da je tužitelj primjerice u mjesecu travnju imao popisanih 642 artikla, dok su navedena dva voditelja imala 2434, odnosno 1745 artikala; tužitelj je imao 16 dobavljača a ostala (dva) voditelja su imala 23, odnosno 36 dobavljača; da je iz e-pošte vidljivo kako je njihov neposredni rukovoditelj u nekoliko navrata morao tužitelja moliti da dostavi podatke (tablice) za koje mu je već prošao rok u kojem je to trebao izvršiti.

Na temelju takvog utvrđenja sudovi su zaključili da je odluka tuženika o osobno uvjetovanom otkazu zakonita... Stoga je pravilno prvostupanjski sud zaključio, na temelju brojčanih pokazatelja usporednih radnika, da učinkovitost izvršavanja radnih zadataka tužitelja nije bila na zadovoljavajućem nivou i da je tužitelj znao u kom pravcu treba raditi da bi razina rada bila zadovoljavajuća...“.

3.7. Oduzimanje svjedodžbe za obavljanje službe

Postoji cijeli niz poslova čije se obavljanje uvjetuje radnikovim posjedovanjem svjedodžbe, ili dozvole za obavljanje određene službe, odnosno poslova. Postavlja se pitanje statusa radnika u slučaju kada mu je ta svjedodžba, ili dozvola oduzeta, ili istekla. Naime, istekom, odnosno oduzimanjem dozvole, radnik više ne može obavljati poslove radi kojih je zaposlen. Pri odlučivanju u ovakvim slučajevima za sudove može biti odlučan cijeli niz različitih okolnosti.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Revr - 166/03-2 od 10. prosinca 2003. godine:



„... nema osnova da se radniku kojem je drugostupanjskom odlukom upravnog tijela oduzeta svjedodžba za obavljanje službe kormilara na brodu u trajanju od pet mjeseci otkáže iz osobno uvjetovanih razloga, jer postoji mogućnost da se radnika zaposli na poslovima mornara kod poslodavca za koje nije potrebno posebno obrazovanje, ili osposobljavanje radnika. Ovo je presudna činjenica u ocjeni nedopuštenosti otkaza, jer ukazuje da poslodavac nije dokazao da radnika nije mogao zaposliti na drugim poslovima...“.

S druge strane, postoji i odluka VSRH, s ponešto izmijenjenim činjeničnim stanjem u kojoj je zauzet stav da oduzimanje svjedodžbe o osposobljenosti za službu na brodu može biti i razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Revr - 115/01-2 od 16. lipnja 2004.

„... ne može se od poslodavca očekivati da na radu zadrži radnika kojem je zabranjeno obavljanje poslova radi kojih je zaključen ugovor o radu i pri tom može biti odlučno samo da li radnik ima ovlaštenje za rad, kada je ono potrebno za obavljanje određenog posla, u vrijeme kad je zbog oduzimanja ovlaštenja za rad otkazan ugovor o radu, pa ne može biti odlučna okolnost da li je po tužbi Upravnom sudu RH, naknadno, navedena zaštitna mjera kojom je radniku oduzeta svjedodžba stavljena izvan snage, a prekršajni postupak u kojem je ista donesena obustavljen radi zastare...“.

Poslodavac mora voditi računa o tome da je njegova obveza omogućiti svojim radnicima polaganje određenih stručnih ispita koji su uvjet za obavljanje službe, odnosno poslova radnog mjesta radi kojeg je radnik zaposlen. Takvi stručni ispiti mogu biti i preduvjet za dobivanje svjedodžbe potrebne za obavljanje određenih poslova. U svakom slučaju, poslodavac je dužan omogućiti svojim djelatnicima polaganje takvih ispita i ne smije zaposlenike sankcionirati ako njegovom krivnjom nisu mogli pristupiti takvom ispitu te bi njegova eventualna odluka o redovitom, osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu u takvom slučaju bila nedopuštena.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Revr 321/08-2 od 26. studenoga 2008.:

„... tužiteljica nije bila nazočna seminaru za stručno usavršavanje koji je organizirao tuženik, zbog čega nije pristupila provjeri stručnosti bez koje ne može obavljati poslove tehničkog pregleda i registracije vozila. Tuženik joj nije omogućio odlazak na seminar, jer je smatrao da tužiteljica ne treba ići na seminar i stručnu provjeru, jer je odbila potpisati aneks ugovora o radu koji joj je ponuđen čime da je sebe dovela u povoljniji položaj u odnosu na ostale radnike. Tužiteljica nije bila nazočna spomenutom seminaru iz razloga što je bila na bolovanju što je bio opravdani razlog zbog kojega nije pristupila provjeri znanja te joj je tuženik bio dužan omogućiti naknadnu provjeru, a što on nije učinio. Prema tome tužiteljica nije bila u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog postupaka tuženika, a ne zbog svojih trajnih osobina, ili sposobnosti pa nisu ispunjeni uvjeti za osobno uvjetovani otkaz...“.

3.8. Nedostatak stručne spreme

Poslodavac se neće moći pozivati na nedostatak stručne spreme radnika kao razloga redovitog, osobno uvjetovanog otkaza ugovora o

radu, ako mu je taj nedostatak bio poznat prilikom sklapanja ugovora o radu.

Iz sudske prakse - Odluka VSRH br. Revr - 317/03-2 od 26. lipnja 2003.:

„... ako je radnik zaključio ugovor o radu s poslodavcem na neodređeno vrijeme unatoč tome što prema poslodavčevim pravilima o sistematizaciji radnih mjesta nije imao adekvatnu stručnu spremu za te poslove, poslodavac mu kasnije ne može izjaviti osobno uvjetovani otkaz pozivajući se na to da radnik nema potrebnu stručnu spremu te da stoga nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa. Takvo što se ne može uzeti kao trajna osobina radnika radi koje ne bi bio u mogućnosti uredno izvršavati obveze iz radnog odnosa...“.

4. Neopravdani razlozi za otkaz i zabrana otkaza

Za razliku od navedenih, opravdanih razloga za donošenje odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu, u nastavku navodimo neopravdane razloge za otkaz iz Zakona, koji se odnose i na redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu, kao i Zakonom propisane slučajeve kada je donošenje odluke o otkazu zabranjeno.

4.1. Zabrana otkaza



ističemo...

Sukladno Zakonu, za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

U slučaju da je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje navedenih okolnosti, ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju navedenih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika, ili drugog ovlaštenog tijela, otkaz radniku je ništetan, odnosno ne proizvodi pravne posljedice. Unatoč zabrani otkaza, ugovor o radu navedenih kategorija osoba ipak prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona, ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.

Osim ništavosti otkaza, za donošenje odluke o otkazu ovim kategorijama radnika predviđena je i novčana kazna za najteži prekršaj poslodavca iz čl. 229. Zakona, za koji je predviđena novčana kazna za prekršaj poslodavca pravne osobe u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna. Za isti prekršaj predviđena je novčana kazna za poslodavca fizičku osobu i odgovornu osobu pravne osobe u iznosu od 7.000,00 do 10.000,00 kuna. U slučaju da je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

4.2. Neopravdani razlozi za otkaz

Sukladno čl. 117. Zakona, privremena nenazočnost na radu zbog bolesti, ili ozljede nije opravdani razlog za donošenje odluke o redo-

vitom osobno uvjetovanom otkaz ugovora o radu. Isto tako, 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 pa ni za redoviti osobno uvjetovani otkaz. Također, 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, uključujući i redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu.

4.3. Otkaz za vrijeme bolovanja radi ozljede na radu i profesionalne bolesti

Svakako je poslodavcu zabranjeno dati otkaz pa i redoviti osobno uvjetovani otkaz radi liječenja i oporavka za vrijeme bolovanja radi ozljede na radu i profesionalne bolesti. To je najteži prekršaj poslodavca iz čl. 229. Zakona, za koji je predviđena novčana kazna za prekršaj poslodavca pravne osobe u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna. Za isti prekršaj predviđena je novčana kazna za poslodavca fizičku osobu i odgovornu osobu pravne osobe u iznosu od 7.000,00 do 10.000,00 kuna. U slučaju da je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

5.1. Pisani oblik otkaza i pisano obrazloženje otkaza



ističemo...

Na redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu također se primjenjuje zakonska odredba čl. 120. st. 1. Zakona, sukladno kojoj i ovaj oblik otkaza mora biti u pisanom obliku¹⁸.

Isto tako, kako proizlazi iz čl. 120. st. 2. Zakona, poslodavac mora u pisanom obliku obavezno obrazložiti razloge za redoviti osobno uvjetovani otkaz.

5.2. Dostava otkaza i početak tijeka otkaznog roka

Redoviti osobno uvjetovani otkaz mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu¹⁹. Za početak tijeka otkaznog roka izuzetno je važno da otkaz bude dostavljen radniku na pouzdan način, iz kojeg je vidljiv datum primitka otkaza, jer danom dostave otkaza počinje teći otkazni rok²⁰. Radi toga otkaz treba radniku uručiti neposredno na način da radnik potpiše na primjerku otkaza koji ostaje poslodavcu da je preuzeo otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu određenog datuma, ili ga treba poslati radniku preporučeno s povratnicom koja se vraća pošiljatelju, odnosno poslodavcu i na kojoj će od strane djelatnika pošte biti naznačen datum preuzimanja otkaza od strane radnika, što je ujedno prvi dan otkaznog roka.

Zakonom je određeno kako se na dostavu odluka odluka o otkazu ugovora o radu, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o

dostavi iz Zakona o parničnom postupku²¹, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

6. Otkazni rok

Poslodavac i radnik mogu u ugovoru o radu ugovoriti i drukčije trajanje otkaznih rokova od onih određenih Zakonom. Međutim, pri tome moraju voditi računa o odredbi čl. 9. st. 3. Zakona o primjeni povoljnijeg prava za radnika pa bi se u konkurenciji zakonskih i ugovorenih otkaznih rokova primjenjivao onaj izvor radnog prava koji određuje povoljnije otkazne rokove za radnika. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.



ističemo...

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče niti za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Novinu u Zakonu predstavlja odredba prema kojoj u slučaju da je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. Duljina trajanja zakonskih otkaznih rokova određena je u čl. 122. Zakona.

Mišljenje Ministarstva rada i mirovinskog sustava od 19. svibnja 2015.:

„ Kod redovitog otkaza ugovora o radu, radni odnos prestaje istekom otkaznog roka. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. Radni odnos prestaje s posljednjim danom otkaznog roka.

Budući da postoji niz okolnosti koje prekidaju tijek otkaznog roka, kao što su trudnoća, korištenje roditeljskog dopusta, ili privremena nesposobnost za rad, mišljenja smo da poslodavac ne može u odluci o otkazu ugovora o radu navesti i datum prestanka radnog odnosa jer u konačnici i ne može unaprijed znati kojeg će točno dana isteći otkazni rok. Naime, nastupom neke okolnosti koja prekidaju tijek otkaznog roka produžava se razdoblje do kada će radnik biti u radnom odnosu kod poslodavca. Ako je radnik za vrijeme otkaznog roka obavezan izvršavati svoje radne obaveze i dolaziti na posao, nastup njegove privremene nesposobnosti za rad izazvat će prekid tijeka otkaznog roka.

18 Čl. 53. st. 4. u vezi s čl. 120. st. 1. Zakona.

19 Čl. 120. st. 3. Zakona.

20 Čl. 53. st. 4. u vezi s čl. 121. st. 1. Zakona.

21 Sl. l., br. 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90; Nar. nov., br. 35/91, 53/91, 91/92, 112/99, 88/01, 117/03, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 43/13 i 89/14



Mišljenja smo da poslodavac koji radniku redovito otkáže ugovor o radu temeljem kojeg radnik odrađuje otkazni rok ne može nakon toga izmijeniti odluku o redovitom otkazu na način da radnika oslobađa obveze rada za vrijeme otkaznog roka i time ga dovodi u nepovoljniji položaj. Dakle, nakon što je donio odluku o otkazu ugovora o radu, poslodavac je ne može mijenjati naknadnom odlukom kojom oslobađa radnika obveze rada u preostalom razdoblju otkaznog roka kako bi spriječio nastup prekida tijekom otkaznog roka. Promjena korištenja, ili dužine otkaznog roka nakon otkazivanja ugovora o radu moguća je samo pisanim sporazumom između radnika i poslodavca.

Radniku koji je dobio odluku o redovitom otkazu ugovora o radu, radni odnos prestaje s posljednjim danom otkaznog roka. Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad kada je radnik obavezan raditi otkazni rok ne teče. Tijek otkaznog roka nastaviti će se nakon isteka privremene nesposobnosti za rad. Također, napominjemo da u slučaju kada je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu“.

7. Otpremnina

Kako kod redovitog osobno uvjetovanog otkaza ne postoji element krivnje radnika za otkaz, radnik načelno ima pravo na otpremninu ako su ispunjeni svi uvjeti iz čl. 126. Zakona.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Rev - 52/1999 od 18. studenog 1999. godine:

„... radnik ima pravo na otpremninu kod poslovno i osobno uvjetovanog otkaza, a nema to pravo jedino kod ako otkaz posljedica njegovog skrivljenog ponašanja...“.

Da bi radnik u ovom slučaju ostvario pravo na otpremninu, potrebno je, kao i u drugim slučajevima kada radnik ima pravo na otpremninu iz Zakona, kumulativno ostvarivanje sljedećih zakonskih pretpostavki:

- poslodavac otkazuje ugovor o radu redovitim otkazom za koji radnik nije kriv;
- radnik je kod poslodavca proveo na radu najmanje dvije pune godine neprekidno;

Iznos otpremnine određuje se obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s poslodavcem koji otkazuje ugovor o radu. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno 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 toga poslodavca. U slučaju da 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.

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske br. Rev 615/00 od 21. lipnja 2000.:

„... visina otpremnine utvrđuje se na dan isteka otkaznog roka, a ne dan uručjenja otkaza, odnosno visina se utvrđuje prema plaći koju je radnik ostvario do prestanka ugovora o radu, odnosno isteka otkaznog roka, a ne onoj koju je ostvario do uručjenja odluke o otkazu...“.

Za utvrđivanje visine otpremnine potrebno je znati i dan kada se ona utvrđuje. To neće biti dan donošenja odluke o otkazu ugovora o radu, ni dan njegovog uručjenja radniku, već će to biti dan isteka otkaznog roka, odnosno zadnji dan radnog odnosa radnika.

7.1. Otpremnina kod otkaza radniku koji je pretrpio ozljedu na radu/ profesionalnu bolest



ističemo...

Kada se ugovor o radu otkazuje radniku koji je pretrpio ozljedu na radu, ili obolio od profesionalne bolesti, koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao²².

Ovo pravo na dvostruku otpremninu radnik gubi ako je neopravdano odbio ponuđene poslove iz čl. 41. Zakona za drugo odgovarajuće radno mjesto.

Primjer – Odluka o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu s otpremninom

AAA d.o.o. za trgovinu, Vis, Planinska 11, OIB 24444232323, koju zastupa direktor Mara Marić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 15. prosinca 2016. donosi sljedeću

ODLUKU

o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu

- 1) Radniku Jere Jerić (u nastavku teksta: Radnik), iz Komiže, Jadranska 2, zaposlenom na radnom mjestu prodavača, otkazuje se ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme 1. ožujka 2013., jer nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina i sposobnosti.
- 2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od mjesec dana i dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
- 3) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 4) Radnik ima pravo na puni godišnji odmor za 2016. godinu u trajanju od 20 dana, od kojih je iskoristio 16 dana, tako da će preostala četiri dana koristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka sukladno obavijesti o korištenju godišnjeg odmora.
- 5) Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od _____ kuna.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, Radnik je kod Poslodavca obavljao poslove prodavača. Od snivanja radnog odnosa, Radnik je često boravio na bolovanju radi problema sa vidom. Sukladno liječničkoj dokumentaciji od

11. prosinca 2016. godine, koju je Radnik dostavio Poslodavcu, kod Radnika je kao posljedica bolesti nastupilo trajni neurološki poremećaj s tendencijom daljnjeg pogoršanja.

Iz liječničke dokumentacije proizlazi kako će se radi prirode njegove bolesti, povremena nesposobnost za rad Radnika pojavljivati i u buduću, svakog mjeseca te da Radnik više neće biti u mogućnosti obavljati poslove koje je do sada obavljao kod Poslodavca. Nadalje, iz liječničke dokumentacije proizlazi kako bolest Radnika nije posljedica ozljede na radu, ili profesionalne bolesti. Budući je Radnik jedini zaposlenik kod Poslodavca, ne postoji mogućnost da je u obavljanju njegovih poslova, za vrijeme bolovanja, povremeno zamjenjuje drugi radnik.

Također, obzirom na stupanj preostale radne sposobnosti, kod Poslodavca ne postoji mogućnost zapošljavanja Radnika na drugom radnom mjestu, ni da se uz dodatno obrazovanje, odnosno osposobljavanje Radnik zaposli na drugom radnom mjestu. Budući je Radnik neprekidno u radnom odnosu kod Poslodavca proveo dvije godine, četiri mjeseca i sedam dana, otkazni rok Radnika iznosi mjesec dana i dva tjedna.

Sukladno čl. 122. st. 5. Zakona, za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja. Istekom otkaznog roka Radniku prestaje radni odnos kod Poslodavca. Radnik za 2016. godinu ima pravo na puni godišnji odmor u trajanju do dvadeset dana, od kojih je neiskorišteno ostalo četiri dana, koje će Radnik iskoristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka.

Budući je Radnik kod Poslodavca neprekidno proveo na radu dulje od dvije godine, i nije kriv za otkaz ugovora o radu, ima pravo na otpremninu iz Zakona o radu, u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca. Slijedom navedenog, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor
Mara Marić

m.p.

Dostaviti:

- 1) Radniku Jere Jerić iz otoka Visa, Komiža, Jadranska 2, neposrednim uručjenjem _____, ili poštom s povratnicom.
potpis radnika i datum primitka
- 2) Računovodstvo i financije – ovdje.
- 3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
- 4) Arhiva – ovdje.

8. Uloga radničkog vijeća kod otkazivanja

U čl. 151. Zakona određeni su slučajevi suodlučivanja radničkog vijeća s odlukom poslodavca o otkazu pa i redovitim osobno uvjetovanom otkazu. Sukladno navedenoj zakonskoj odredbi, poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o otkazu pa i redovitim osobno uvjetovanom otkazu:

- članu radničkog vijeća;
- kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora;

- radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom;
- radniku starijem od šezdeset godina;
- otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca.

Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti navedene odluke ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz čl. 188. Zakona. Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca. U slučaju da radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka, koju provodi arbitar kojeg s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće odaberu strane u sporu, odnosno koju odrede sporazumno.

8.1. Smanjenje radne sposobnosti

Kako smo naveli²³, u slučaju da kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.



ističemo...

Ako poslodavac unatoč poduzetim mjerama ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

U slučaju da radničko vijeće uskrati suglasnost na ovaj otkaz radniku, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

9. Zaključak

Odredbe o redovitim osobno uvjetovanom otkazu su u novom Zakonu pretrpjele određene izmjene u odnosu na odredbe starog Zakona. Tako se poslodavci pri donošenju odluke o ovom obliku redovitog otkaza više ne moraju voditi kriterijima kojih se moraju pridržavati poslodavci kod poslovno uvjetovanog otkaza. Kod donošenja odluke o redovitim osobno uvjetovanom otkazu poslodavci moraju voditi računa o tome jesu li ispunjeni svi kriteriji za donošenje odluke o ovoj vrsti redovitog otkaza.

To znači kako poslodavci moraju utvrditi da se radi o situaciji u kojoj radnik više nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu, da je to posljedica nekih trajnih osobina ili sposobnosti radnika te da kod svega navedenog nema elemenata krivnje radnika. O osobno uvjetovanom otkazu se tako npr. neće raditi ako do neurednog ispunjavanja radnih obveza dolazi zbog osobina, ili sposobnosti radnika koje nisu trajnog karaktera, kao što je npr.

²³ Vidjeti pod 3.2.2.

