

Odluka o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu u praksi

Božo Prelević, dipl. iur.

Redoviti osobno uvjetovani otkaz jedan je od oblika redovitog otkaza iz Zakona o radu. Kao i kod drugih oblika otkaza ugovora o radu, Zakon o radu (i o ovom obliku otkaza) sadrži relativno malo zakonskih pravila pa najvažnije odgovore na pitanja primjene redovitog osobno uvjetovanog otkaza u praksi daje sudska praksa. Autor u stručnom članku daje prikaz odredbi Zakona o radu kojima se uređuje redoviti osobno uvjetovani otkaz, sa primjerima iz sudske prakse, mišljenjima nadležnog ministarstva i primjerima odluka o redovitom osobno uvjetovanom otkazu.

1. Uvod

Jedan od posebnih oblika redovitog otkaza ugovora o radu koji su uređeni u čl. 115. Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon) je i redoviti osobno uvjetovani otkaz. U pravilu će poslodavci ovaj oblik redovitog otkaza ugovora koristiti u slučajevima kada radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina, ili sposobnosti². Kako to proizlazi iz zakonskih odredbi, razlozi za donošenje odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu, za razliku od npr. poslovno uvjetovanog otkaza, nisu uvijek jasno određeni.

U praksi ova karakteristika ima za posljedicu relativno veći broj sudskih postupka povodom osporavanja zakonitosti odluka o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu. Radi toga, pravi odgovor na pitanje koji su to razlozi za donošenje odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu zapravo nam daje sudska praksa. Obzirom na navedeno, u nastavku članka ćemo se, između ostalog, upoznati i sa relevantnom sudsom praksom Vrhovnog suda Republike Hrvatske i drugih sudova, kao i sa zakonskim pravilima koji uređuju ovaj oblik redovitog otkaza.

2. Redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu



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)³.

Iz navedene zakonske definicije proizlazi kako poslodavac mora voditi računa da se **za donošenje zakonite odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu moraju kumulativno ispuniti sljedeći bitni elementi, odnosno pretpostavke:**

- da se radi o situaciji u kojoj radnik više nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa, zapravo iz ugovora o radu;
- da se razlog za nemogućnost ispunjenja radnikovih obveza iz radnog odnosa nalazi u nekim trajnim osobinama, ili sposobnostima radnika;
- u pravnoj teoriji se često navodi i treći konstitutivni element definicije redovitog osobno uvjetovanog otkaza, a to je da do ovog otkaza ne dolazi krivnjom radnika, o čemu više navodimo u nastavku.

1 Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske.

2 Čl. 115. st. 1. t. 2. Zakona.

3 Čl. 115. st. 1. t. 2. Zakona.



Navedena pravila o redovitom, osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu vrijede za sve poslodavce, bez obzira na broj radnika koje zapošljavaju.

**ističemo...**

Redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu može dati samo poslodavac.

Naime, u slučajevima kada radnik daje redoviti otkaz, Zakon ne predviđa posebne oblike redovitog otkaza kao kada redoviti otkaz daje poslodavac, štoviše, radnik ne mora ni navesti razlog radi kojeg daje redoviti otkaz⁴.

2.1. Elementi zakonske definicije osobno uvjetovanog otkaza

Radi lakšeg razumijevanja situacija u kojima poslodavci donose odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu, u nastavku ćemo pokušati pojasniti svaki od navedenih konstitutivnih elemenata koji predstavljaju temelj njegove zakonske definicije iz spomenute odredbe čl. 115. st. 1. t. 2. Zakona.

2.1.1. Uredno izvršavanje obveza iz radnog odnosa

**ističemo...**

Element „urednog izvršavanja obveza iz radnog odnosa“, odnosno ugovora o radu u stvari 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“⁵. 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 svojevrsni rizik za poslodavca, jer je moguće da se radnik neće složiti s takvim stajalištem i odlukom poslodavca o redovitom osobno uvjetovanom otkazu te eventualno pokrenuti radni spor pred nadležnim sudom u kojem će osporavati njegovu zakonitost, pri čemu, jasno, za poslodavca postoji rizik neprihvatanja takvog općeprihvaćenog stajališta od strane suda.

2.1.2. Trajne osobine, ili sposobnosti radnika

**ističemo...**

Sa druge strane, 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.

Takva 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 također više navodimo u nastavku⁶.

Trajna osobina radi koje radnik nije u mogućnosti izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu može biti i narav, odnosno priroda ponašanja radnika. Također, trajna osobina radi koje radnik ne može izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu može biti i nedovoljna zainteresiranost radnika za obavljanje poslova i radnih zadataka radi kojih je sklopio ugovor o radu.

**ističemo...**

Nedostatak sposobnosti u praksi najčešće predstavlja 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.

Ovaj 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.

Treba istaknuti kako bi se pri razmatranju postojanja elementa trajnih osobina, ili sposobnosti radnika, radi kojih radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa, moralo 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 uopće 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

Uz navedena dva elementa definicije redovitog osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, koji proizlaze iz same zakonske definicije osobno uvjetovanog otkaza⁷, u pravnoj teoriji se često navodi i treći konstitutivni element definicije ovog oblika redovitog otkaza, a to je nedostatak krivnje radnika.

**ističemo...**

Naime, trajne osobine i sposobnosti radi kojih radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa, ne smiju biti posljedica njegovog 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.:

4 Čl. 115. st. 4. Zakona.

5 Vidjeti pod 3.4.

6 Vidjeti pod 3.1.

7 Vidjeti pod 2.1.

„... 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. Stoga se kod redovitog osobno uvjetovanog otkaza mora raditi o takvim trajnim osobinama, ili (ne)sposobnosti, radi kojih radnik nije u mogućnost trajnije izvršavati svoje obveze iz ugovora o radu i koje postoje makar radnik želi ispunjavati svoje obveze iz ugovora o radu na najbolji mogući način.

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Rev–3100/99 od 19. travnja 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 njegovog skrivljenog ponašanja. Ukoliko se radi o neskrivljenim osobinama na strani tužiteljice (radnice), koje uzrokuju neostvarivanje očekivanih rezultata rada, a koje su osobine trajne naravi, moglo bi doći do primjene drugog instituta radnog prava koju predviđa Zakon, tj. instituta redovitog osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu...“.

Primjer – Odluka o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu

BEBEA d.o.o. za posredovanje u osiguranju, Rijeka, Kvarnerska 56c, OIB:949499494, koje zastupa Članica uprave Nikolina Nikić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 152/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon), dana 30. rujna 2024. donosi sljedeću

ODLUKU O REDOVITOM OSOBNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

- 1) Radniku Vjeranu Vjerić (u nastavku teksta: Radnik) iz Rijeke, Rujevica 99a, zaposlenom na radnom mjestu referenta prodaje, otkazuje se ugovor o radu sklopljen 11. travnja 2018. 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 2 (slovima: dva) mjeseca, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
- 3) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 (slovima: četiri) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 4) Radnik ima pravo na neiskorišteni godišnji odmor za 2024. u trajanju od 10 (slovima: deset) dana, kojeg će koristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka o čemu će radniku biti dostavljena posebna odluka sukladno Zakonu.

- 5) Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od 12.000,00 (slovima: dvanaesttisuća) eura, koja će mu biti isplaćena zadnji dan radnog odnosa.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, Radnik je kod Poslodavca obavljao referenta prodaje. Ugovorom o radu Radnika za uredno izvršenje obveza iz ugovora o radu predviđeno je ispunjenje plana prodaje usluga Poslodavca sukladno odluci Poslodavca o mjesečnom izvršenju plana koja se, temeljem Ugovora o radu i Pravilnika o radu donosi jedanput mjesečno za sljedeći kalendarski mjesec. Utvrđeno je kako je radnik za mjesec lipanj, srpanj i kolovoz 2024., ostvario 10%, 20% i 3% od planiranih rezultata prodaje, što je daleko ispod plana prodaje utvrđenog odlukama Poslodavca o mjesečnom izvršenju plana koje su donesene za mjesec lipanj-kolovoz 2024.

Na ovaj način Radnik je jedini od sedam zaposlenika Poslodavca zaposlenih na istom radnom mjestu koji nije ostvario plan. Poslodavac je Radnika upozorio pisanim putem 17. srpnja 2024. i 22. kolovoza 2024. o obvezi izvršenja plana sukladno ugovoru o radu i posljedicama njegovog neizvršenja.

Poslodavac je Radniku ponudio pomoć mentora za određeno razdoblje kako bi mu pomogao u izvršenju poslova, što je Radnik odbio. Iz navedenog ponašanja Radnika i rezultata njegovog rada u odnosu na postavljeni plan prodaje i rezultate rada drugih radnika Poslodavca, proizlazi kako Radnik radi svojih trajnih osobina i sposobnosti nije u stanju obavljati poslove radnog mjesta referenta prodaje konzultantskih usluga za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem.

Budući je Radnik neprekidno u radnom odnosu kod Poslodavca proveo do pretpostavljenog zadnjeg dana radnog odnosa više od pet godina, otkazni rok Radnika sukladno Zakonu iznosi dva mjeseca. Sukladno čl. 122. st. 5. Zakona, za vrijeme otkaznoga 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 je za 2024. ostvario pravo na razmjerni godišnji odmor u trajanju od dvadeset i četiri dana, od čega je tijekom 2024. već iskoristio četrnaest dana, tako da je Radniku ostalo neiskorišteno deset dana godišnjeg odmora za 2024., koje će Radnik koristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka sukladno posebnoj obavijesti Poslodavca o korištenju godišnjeg odmora koja će mu biti dostavljena sukladno Zakonu. Budući je Radnik kod Poslodavca neprekidno radio dulje od dvije godine, ima pravo na otpremninu sukladno Zakonu. Sukladno svemu navedenom odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Članica uprave
Nikolina Nikić

Dostaviti:

- 1) Radniku Vjeranu Vjerić iz Rijeke, Rujevica 99a, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom. *potpis radnika i datum primitka*
- 2) Računovodstvo i financije – ovdje.
- 3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.



3. Razlozi za redoviti osobno uvjetovani otkaz

Zakonom je, kako smo naveli, propisana opća definicija redovitog osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu. Međutim, s druge strane, u zakonskim odredbama nisu taksativno nabrojani slučajevi u kojima je radniku moguće dati redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu. Iz navedenog proizlazi kako 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 mogu 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. 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 kako primjeri iz sudske prakse mogu poslužiti samo kao orijentacija poslodavcima u kojim slučajevima treba donijeti odluku o redovitom osobno uvjetovanom otkazu. Naime, 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

U praksi nisu rijetke situacije 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, razmišljajući, između ostalog, o mogućnosti otkazivanja ugovora o radu radnicima koji su često privremeno nesposobni za rad. Pri tome je 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 (radnica) 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..."

Podsjećamo kako je Zakonom izriječno određeno da privremena nenazočnost na radu zbog bolesti, ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu⁸.

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 kasnije⁹. 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 ispunjena sljedeća četiri uvjeta:

- 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 skriviljenom 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.

⁸ Čl. 117. st. 1. Zakona.

⁹ Vidjeti pod 3.2.

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 skrivljenog 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

U okviru ovog razloga za donošenje odluke poslodavca o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu radniku, razlikujemo nekoliko mogućih situacija o kojima više navodimo u nastavku.

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

Sukladno zakonskim odredbama, 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, ovlašteni 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 radio¹⁰.



ističemo...

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 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 radu¹¹. Poslodavac dostavlja radniku otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu u kojem je naveden rok za očitovanje radnika o ponudi poslodavca, pri čemu ovaj rok za očitovanje ne može biti kraći od osam dana.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-313/2005 od 2. ožujka 2006.:

„... Kad je zadnji dan roka za prihvrat ponude poslodavca za sklapanje ugovora o radu istekao na dan kad poslodavac ne radi, radnik je održao rok kad je ponudu prihvatio sljedećeg radnog dana...“.

U nastavku dajemo primjer otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora koji sadrži osobno uvjetovani otkaz. Napominjemo kako uputa o

pravnom lijeku ne mora biti sastavnim dijelom odluke o otkazu, osim ako to nije određeno nekim izvorom radnog prava.

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

Temeljem čl. 123. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 152/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon), ABEBE d.d. za trgovinu i usluge iz Zagreba, Preradovićeve 321, OIB:9898989898, koje zastupa predsjednik uprave Dražen Dražić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 27. rujna 2024. donosi sljedeću

ODLUKU O OTKAZU S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU

- 1) Radniku Ivo Ivić iz Zagreba, Velikogorička 22a (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu prodavača, otkazuje se Ugovor o radu na neodređeno vrijeme zaključen 11. svibnja 2022., jer nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina i sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz).
- 2) Radnik ima pravo na otkazni rok u trajanju od mjesec dana, koji počinje teći danom dostave ove Odluke o otkazu.
- 3) 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.
- 4) Radnik ima pravo na neiskorišteni godišnji odmor za 2024. u trajanju od 8 (slovima: osam) dana, kojeg neće koristiti nego će mu biti plaćena naknada za neiskorišteni godišnji odmor sukladno Zakonu.
- 5) Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od 2.000,00 (slovima: dvijetisuće) eura, koja će mu biti isplaćena zadnji dan radnog odnosa.
- 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 kod Poslodavca zaposlen temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme na radnom mjestu prodavača. Kod Radnika je kao posljedica ozljede prouzročene 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 sa radničkim vijećem. Pri odlučivanju o otkazu Poslodavac je vodio računa o osobi Radnika te činjenici da je Radnik star četrdeset godina, da ima zaposlenu suprugu i troje djece. Radniku pripada pravo na razmjerni godišnji odmor za 2024. u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) dana, od čega je Radnik već iskoristio 18 (slovima: osamnaest) dana godišnjeg odmora, tako da su mu preostalo 2 (slovima: dva) dana neiskorištenog godišnjeg odmora za 2024. koja će iskoristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka, o čemu će Poslodavac dostaviti Radniku obavijest u skladu sa Zakonom.

¹⁰ Čl. 40. st. 1. Zakona.

¹¹ Čl. 123. st. 1. Zakona.



Radnik ima pravo na otkazni rok od mjesec dana, sukladno čl. 122. Zakona. 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 kod Poslodavca dulje od 2 (slovima: dvije) godine i nije kriv za otkaz, ispunjeni su uvjeti iz Zakona za pravo Radnika na otpremninu koja dostiže zadnji dan radnog odnosa Radnika, u iznosu određenom obračunom koji će Radniku biti dostavljen naknadno.

Kako Radnik odlično govori njemački jezik, a Poslodavac ima potrebu za prevoditeljem njemačkog jezika jer je povezan u smislu Zakona o trgovačkim društvima sa poduzećem ABEBE D GmbH iz Berlina, spreman je Radniku ponuditi novi ugovor o radu za poslove prevoditelja, za koje 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.

ABEBE d.d.

Predsjednik uprave

Dražen Dražić

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 Ivo Ivić iz Zagreba, Velikogorička 22a—neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom; *potpis radnika i datum primitka*
- pravna i kadrovska služba – ovdje;
- financije i računovodstvo – ovdje.

Treba istaknuti kako je, sukladno zakonskim odredbama, 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. Radnik koji je prihvatio druge poslove 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

Kada 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 osiguranju¹² i Zakonu o mirovinskom osiguranju¹³, 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 radio¹⁴. 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 ugovora¹⁵. 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 (radnik) je kod tuženika (poslodavca) 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 drugim 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.

12 Nar. nov., br. 80/13, 137/13, 98/19 i 33/23.

13 Nar. nov., br. 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21 i 119/22.

14 Čl. 41. st. 1. Zakona.

15 Vidjeti pod 3.2.1.



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...“.

Redosljed 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 (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora), 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.



ističemo...

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, tužiteljci 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 tužiteljci sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je sposobna, ili prilagoditi poslove njezinoj sposobnosti, ili bio ovlašten tužiteljci otkazati ugovor o radu isključivo na temelju odredbe čl. 78. (čl. 41.) Zakona¹⁶, uz pretpostavke navedene u citiranoj odredbi i uz pravo na otpremninu u skladu s odredbom čl. 79. (42.) Zakona...“.

Alternativno, u ovom slučaju radni odnos radniku može prestati i temeljem sporazuma o prestanku ugovora o radu, što je, međutim, u slučaju ispunjenja uvjeta za otpremninu iz Zakona, nepovoljnije za radnika.

3.3. Odbijanje uputa poslodavca o načinu obavljanja rada

Nerijetko se u praksi događaju situacije kada radnik pri obavljanju posla za koji je sklopio ugovor o radu odbije postupiti prema uputi poslodavca danim sukladno naravi i vrsti rada. Postavlja se pitanje kako poslodavac može postupiti u ovakvim slučajevima? Sudska praksa je za ovakve situacije, između ostalog, predvidjela 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

U proizvodnji, ali i u drugim djelatnostima postoji relativno veliki broj poslova 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. Ipak, jasno je kako se za sve poslove, odnosno količinu posla koju radnik redovito može napraviti tijekom radnog vremena, ne može uvijek odrediti norma. Određivanje norme posebno je teško npr. kod nekih administrativnih poslova, liječničke 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.

¹⁶ U zagradi je numeracija članka iz novog Zakona, koja odgovara zakonskoj odredbi navedenoj u sentenci presude važećoj u vrijeme njenog donošenja.



U konkretnom slučaju je u postupku pred nižestupajskim 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 porodijskog, 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 nižestupajski 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 naveden u nastavku.

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 ugovoreni 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 ugovoreni poslova te su se tako ostvarile pretpostavke za otkaz radi osobnih svojstava...“.

Zabunu će kod poslodavaca vjerojatno izazvati slučajevi iz sudske prakse u kojima su sudovi proglašavali zakonitim i odluke o izvanrednom otkazu radi neispunjenja norme. Ipak, u ovim slučajevima se uglavnom radi o kombinaciji neispunjenja norme sa još nekom povredom obveze iz ugovora o radu.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr 1469/10-2 od 5. prosinca 2012.

„... zbog toga što tužiteljica nije prema odredbi... Pravilnika o normama kontinuirano u dužem vremenskom razdoblju i to od rujna 1997. pa do veljače 1998. ostvarila niti propisani minimum norme, a osobito imajući u vidu da je većina ostalih radnika ostvarila 100% norme pa i više od toga te uz njezin negativni odnos prema radu i ostvarenju propisane norme, tužiteljica je počinila osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa“.

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

Eventualnu radnikovu 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 skrivljenog ponašanja, radniku će biti izrečena mjera redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, a ne redovitog osobno uvjetovanog otkaza.

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u

Cijena: 130⁰⁰ EUR + PDV

T: 01 / 49 21 737

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 skrivljenog ponašanja. Ukoliko se radi o neskrivljenim 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, 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 prvostupanskog 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 skrivljenog, znači voljnog ponašanja radnika. U ovom slučaju se ne radi o skrivljenom 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 skrivljenim 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 „plahe“ prirode nije u mogućnosti dovoljno kvalitetno obavljati poslove prodavača tehničke robe, nije takva da se radi o razlogu za otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika na što upućuje poslodavčeva odluka o otkazu, već se radi o razlozi-ma za osobno uvjetovani otkaz...“.

Treba primijetiti kako poslovnu praksu u svijetu i u RH sve više karakterizira trend 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, uz 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.:

„... tužitelj (radnik) je mlada osoba i na poslovima voditelja poslovnice je bio svega tri mjeseca, a i prije je bio zaposlen kod tuženika (poslodavca). 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 skrivljenim 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 (poslodavac) otkazao tužitelju (radniku) ugovor o radu na temelju osobno uvjetovanog otkaza uz obrazloženje da nema odgovarajućih sposobnosti za obavljanje poslova za koje je zaposlen. Nižestupanski 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 prvostupanski 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.:

„... nema osnova da se radniku kojem je drugostupanskom odlukom upravnog tijela oduzeta svjedodžba za obavljanje službe kormilara na brodu u trajanju od pet mjeseci otkaze 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 činičnim 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 (radnica) nije bila nazočna seminaru za stručno usavršavanje koji je organizirao tuženik (poslodavac), 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 spremljenosti 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 općenito neopravdane razloge za otkaz iz Zakona, koji se odnose na sve oblike redovitog otkaza pa i na redoviti osobno uvjetovani otkaz, kao i na Zakonom propisane slučajeve kada je donošenje odluke o otkazu zabranjeno.

4.1. Zabrana otkaza



ističemo...

Sukladno zakonskim odredbama, 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 8.090,00 do 13.270,00 eura. Za isti prekršaj predviđena je novčana kazna za poslodavca fizičku osobu i odgovornu osobu pravne osobe u iznosu od 920,00 do 1.320,00 eura. U slučaju da je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

RiPup

TELEFON ZA KONZULTACIJE
Ponedjeljkom i četvrtkom
 od 11.00 do 15.30 sati,
utorkom, srijedom i petkom
 od 8.30 do 13.00 sati.
01/48 36 046 i 01/49 21 739

4.2. Neopravdani razlozi za otkaz



ističemo...

Sukladno čl. 117. Zakona, privremena nenazočnost na radu zbog bolesti, ili ozljede nije opravdani razlog za donošenje odluke o redovitom otkazu pa ni o redovitom osobno uvjetovanom otkazu 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. 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



ističemo...

Poslodavcu zabranjeno dati otkaz pa i redoviti osobno uvjetovani otkaz radi liječenja i oporavka za vrijeme bolovanja radi ozljede na radu i profesionalne bolesti.

Postupanje poslodavca protivno ovoj zakonskoj odredbi predstavlja najteži prekršaj poslodavca iz čl. 229. Zakona, za koji su predviđene iste novčane kazne kao i u slučaju povrede zakonskih odredbi o zabrani otkaza radniku od strane poslodavca¹⁷.

5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

5.1. Pisani oblik 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.

Postupanje poslodavca protivno ovom zakonskom pravilu predstavlja najteži prekršaj poslodavca iz čl. 229. st. 1. t. 47. Zakona, za koji je propisana novčana kazna u iznosu od 8.090,00 do 13.270,00 eura za poslodavca pravnu osobu, odnosno novčana kazna u iznosu od 920,00 do 1.320,00 eura za poslodavca fizičku osobu i odgovornu osobu pravne osobe. U slučaju da je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

5.2. Pisano obrazloženje otkaza



ističemo...

Sukladno čl. 120. st. 2. Zakona, poslodavac mora u pisanom obliku obavezno obrazložiti razloge za redoviti osobno uvjetovani otkaz.

Obrazloženje redovitog osobno uvjetovanog otkaza moralo bi sadržavati sve bitne elemente, odnosno razloge radi kojih je poslodavac donio takvu odluku. Iz obrazloženja bi moralo biti vidljivo kako na strani radnika nema krivnje radi za neizvršavanje obveza iz ugovora o radu.

Također, iz obrazloženja redovitog osobno uvjetovanog otkaza moralo bi biti vidljivo kako radnik ne izvršava svoje obveze iz ugovora o radu u dužem razdoblju, pri čemu je potrebno navesti trajanje tog razdoblja i precizirati koje su to radne obveze koje radnik ne uspijeva u tom dužem razdoblju izvršiti. Poslodavac bi u obrazloženju ovog oblika otkaza trebao precizno istaknuti i radi kojih svojih osobina, ili sposobnosti radnik ne ispunjava obveze iz ugovora o radu, odnosno radi li se o slučaju kada radnik nema potrebnih znanja za obavljanje poslova za koje je sklopio ugovor o radu, ili sposobnost koja se traži za obavljanje pojedinog posla tako da unatoč svojem zalaganju ne može ostvariti tražene, ili očekivane radne rezultate.

Iz ovih navoda u obrazloženju biti će vidljivo jesu li u konkretnom slučaju ispunjeni razlozi za donošenje odluke o redovitom osobno uvjetovanom otkazu, ili za donošenje odluke o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika. Propuštanje pisanog obrazloženja u redovitom osobno uvjetovanom otkazu također, u najmanju ruku, predstavlja najteži prekršaj iz čl. 229. st. 1. t. 47. Zakona¹⁹.

5.3. Dostava otkaza i početak tijeka otkaznog roka



ističemo...

Redoviti osobno uvjetovani otkaz mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu²⁰.

Ističemo kako postupanje poslodavca protivno ovoj zakonskoj odredbi također predstavlja najteži prekršaj poslodavca određen Zakonom, za koji su predviđene iste novčane kazne za poslodavca kao i u slučaju povrede zakonskog pravila o obveznom pisanom obliku otkaza²¹. 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 rok**²².

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

¹⁹ Vidjeti pod 5.1.

²⁰ Čl. 120. st. 3. Zakona.

²¹ Vidjeti pod 5.1.

²² Čl. 53. st. 4. u vezi s čl. 121. st. 1. Zakona.

¹⁷ Vidjeti pod 4.1.

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



se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz Zakona o parničnom postupku²³ (u nastavku teksta: ZPP), ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Izmjenama Zakona iz 2022., između ostalih, izmijenjena je i odredba čl. 132. Zakona o dostavi odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa koja se odnosi i na dostavu odluke o otkazu ugovora o radu.

Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima sudske zaštite prava iz radnog odnosa iz čl. 133. Zakona te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku može se urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili pravilnikom o radu²⁴. U slučaju da dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. Zakona nije uređena u navedenim izvorima radnog prava, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz ZPP-a.

**ističemo...**

Novinu u Zakonu predstavlja izmijenjena odredba čl. 132. st. 3., sukladno kojoj dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena na navedeni način iz čl. 132. st. 1. Zakona, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

6. Otkazni rok

Poslodavac i radnik mogu u ugovoru o radu ugovoriti i drukčije trajanje otkaznih rokova od onih određenih u čl. 122. Zakona. 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. Radi toga, mišljenja smo, oportuno je u ugovor o radu staviti odredbu kako se na ugovor sklopljen s radnikom primjenjuju otkazni rokovi iz Zakona.

**ističemo...**

Važno je istaknuti kako se radnicima koji su upisani u Očevidnik osoba s invaliditetom otkazni rok dodatno uvećava za dodatnih mjesec dana.

Ova odredba čl. 12. st. 2. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom²⁵ se primjenjuje uvijek kada radnik koji je upisan u ovaj Očevidnik nije kriv za otkaz pa i kod redovitog osobno uvjetovanog otkaza.

**ističemo...**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu²⁶.

Otkazni rok, međutim, ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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, osim ako je radnik započeo sa privremenom nesposobnošću za rad nakon dostave otkaza, a poslodavac je u odluci o otkazu naveo kako za vrijeme otkaznog roka radnik ne mora dolaziti na posao, a priznaju mu se sva prava kao da dolazi na rad.

**ističemo...**

U slučaju da je došlo do prekida tijekom 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.

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 tijekom otkaznog roka, kao što su trudnoća, korištenje rodiljnog 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 prekida tijekom 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 tijekom otkaznog roka.

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. Tijekom otkaznog roka nastaviti će se nakon isteka privremene nesposobnosti za rad. Također, na-

23 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, 89/14, 70/19, 80/22, 114/22 i 155/23.

24 Čl. 132. st. 1. Zakona.

25 Nar. nov., br. 157/13, 152/14, 39/18 i 32/20.

26 Čl. 121. st. 1. Zakona.

pominjemo da u slučaju kada je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu“.

Sukladno čl. 122. st. 4. Zakona, radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.



ističemo...

Važnu novinu u predstavlja odredba čl. 122. st. 8. Zakona sukladno kojoj, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok, što se odnosi i na redoviti osobno uvjetovani otkaz.

7. Otpremnina

Kod redovitog osobno uvjetovanog otkaza ne postoji element krivnje radnika za otkaz pa 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.:

„... 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 (poslovno uvjetovani otkaz, ili osobno uvjetovani otkaz);
- radnik je kod poslodavca proveo na radu najmanje dvije pune godine neprekidno.



ističemo...

Novinu u Zakonu predstavlja odredba čl. 126. st. 2. Zakona prema kojoj pravo na otpremninu iz Zakona ne ostvaruje radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

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 uručenja 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 uručenja 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 uručenja 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

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 pripadao²⁷.



ističemo...

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

8. Uloga radničkog vijeća kod otkazivanja

U čl. 151. Zakona određeni su slučajevi suodlučivanja radničkog vijeća s odlukom poslodavca o otkazu pa i redovitom osobno uvjetovanom otkazu. **Prema ovoj zakonskoj odredbi, poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o otkazu pa i redovitom 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.

Iznimno, poslodavac 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.

²⁷ Čl. 42. Zakona.

