



## PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Zakonom o radu NN propisani su načini prestanka radnog odnosa (ugovora o radu, čl. 110), i to:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Prestanak radnog odnosa treba uvijek utvrditi odlukom, sporazumom (toč.5) ili obaviješću (toč.2, 4 i 7), u pisanom obliku.

Potrebni obrasci mogu se kupiti u prodavaonicama Narodnih novina.

Za poslodavce koji zapošljavaju manje od 20 radnika, dajemo kratak prikaz odredbi o otkazu:

### I. Otkaz

Najčešći način prestanka ugovora o radu je otkaz – jednostrana odluka jedne ugovorne strane (i poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu).

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

Načini otkaza ugovora o radu su:

#### I. redoviti (čl.113 Zakona)

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

a) ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (**poslovno uvjetovani otkaz**),

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

c) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (**otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika**).

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugoga radnika. Ako u tom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi

sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je uz ograničenje odnosno samo ako:

- poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima
- poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima
- postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Iako je čl. 113 st.5 Zakona o radu propisano da se ovo ograničenje ne odnosi na poslodavca sa manje od dvadeset radnika, sudska praksa u pravilu je drugačija. Uz to Zakonom je, u čl. 122 st.1, propisano da će sud ako utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, narediti vraćanje radnika na posao (uz pripadajuće zaostatke plaće, doprinose i kamate).

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, poslodavac je dužan:

- radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa,
- ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, ,
- omogućiti radniku da iznese svoju obranu

osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini

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

## **II. izvanredni (čl. 114 Zakona)**

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), samo ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Treba napomenuti da za ovaj otkaz stvarno treba imati veoma opravdan razlog, jer ako se upotrijebi u situaciji u kojoj postoji osnova za redovni otkaz, u sudskoj praksi primjenjuje se čl. 122 st.1, kojim je propisano da će sud ako utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, narediti vraćanje radnika na posao (uz pripadajuće zaostatke plaće, doprinose i kamate).

### ***Obratite pažnju:***

I. Otkaz mora imati pisani oblik.

## II. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu, a za valjanost otkaza se traži postojanje opravdanoga razloga, on mora dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz.

Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom

### Nisu opravdani razlozi za otkaz

1. Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede radnika.
2. Podnošenje žalbe ili tužbe radnika, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti,
3. Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti.

## III. Pismeni otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

## IV. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Pri tom otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.

## V. Zabrana otkaza

a) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskoga dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te petnaest dana nakon prestanka trudnoće, odnosno prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati trudnici, odnosno osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Otkaz je ništav ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje neke od navedenih okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju tih okolnosti te o tome pridonese odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugoga ovlaštenog tijela.

Navedene okolnosti ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena na koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski dopust, posvojiteljski dopust ili kojemu ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom, najkasnije petnaest dana prije dana kada je radnik dužan vratiti se na rad.

b) Poslodavac može otkazati zaposleniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost zaposleničkog vijeća, ili ako njega nema uz suglasnost nadležne službe zapošljavanja.

Suglasnost na otkaz ugovora o radu može se dobiti ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da tom zaposleniku osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako

dokaže da je zaposlenik odbio raspoređivanje na poslove koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako zaposleničko vijeće, odnosno nadležna služba zapošljavanja uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka

#### **VI. Propisani postupak**

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

#### **VII. Treba dokazati opravdan razlog**

Ako poslodavac otkazuje ugovor o radu, a za valjanost otkaza se zakonom traži postojanje opravdanoga razloga, on mora dokazati postojanje opravdanoga razloga za otkaz.

Zaposlenik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz, samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

#### **VIII. Naknada štete kod izvanrednog otkaza**

Ako je uslijed izvanrednog otkaza došlo do štete, stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu (poslodavac ili radnik), ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

#### **IX. Isprave**

Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa. Osim navedenih podataka u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

#### **X. Kazne**

Među najtežim prekršajima poslodavca, sa novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna, u čl. 248 st.1 toč 43. i 44. Zakona, predviđeni su prekršaji:

- ako otkaz ne obrazloži ili ako ga ne dostavi radniku (članak 118. stavci 2. i 3.),
- ako nakon prestanka radnog odnosa radniku ne vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ili mu ne izda potvrdu o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa ili ako u toj potvrdi, osim podataka o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa, naznači nešto što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu (članak 129.),

Za svaki navedeni prekršaj može se poslodavcu fizičkoj osobi izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu u iznosu od 6.000,00 kuna.

## **II. OTKAZNI ROKOVI**

## 1. Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu

U slučaju kada poslodavac redovito otkazuje ugovor o radu radniku, prema čl. 120 Zakona o radu, otkazni rok je najmanje:

- *dva tjedna*, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od 1 godine,
- *mjesec dana*, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 1 godinu,
- *mjesec dana i dva tjedna*, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 2 godine,
- *dva mjeseca*, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 5 godina,
- *dva mjeseca i dva tjedna*, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina,
- *tri mjeseca*, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

Iznimno, otkazni rok radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice navedenih otkaznih rokova.

Kod izvanrednog otkaza ugovora o radu nema otkaznog roka (čl. 114. st. 1. Zakona o radu).

## 2. Kada radnik otkazuje ugovor o radu

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Kod izvanrednog otkaza ugovora o radu nema otkaznog roka (čl. 114. st. 1. Zakona o radu).

## III. OTPREMNINA

Pravo na otpremninu prema Zakonu o radu ima radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon 2 godine neprekidnog rada (kod tog poslodavca), osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Nema razlike između radnog odnosa na neodređeno i određeno vrijeme.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od 1/3 prosječne bruto mjesečne plaće koju je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca koji mu otkazuje ugovor o radu.

### Primjerice:

- *poslodavac otkazuje radniku ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga*
- *bruto plaća radnika u prethodna 3 mjeseca iznosila je 2.315,00 kn, 2.747,00 kn i 2.747,00 kn*
- *radnik je radio kod poslodavca neprekidno 5 godina i 11 mjeseci*

$1/3$  prosječne bruto mjesečne plaće =  $(2.315,00 + 2.747,00 + 2.747,00 \times 33,3334\%) : 3 = 867,67$  kn

Pravo na otpremninu =  $867,67$  kn  $\times$  5 god. = 4.338,35 kn

To je minimalni iznos otpremnine, koji može biti i veći i to do 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu (ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije-više). Otpremnina se može neoporezivo isplatiti, sukladno čl. 13. st. 2. t. 21. Pravilnika o porezu na dohodak, kod osobno i poslovno uvjetovanih otkaza, do visine 6.400,00 kuna za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca koji otkazuje ugovor o radu.

Iznimno, otpremnine zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti mogu se isplatiti do 8.000,00 kuna za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca koji otkazuje ugovor o radu.

Prema odredbama Zakona o radu, ako radnik otkazuje ugovor o radu ili se ugovor o radu raskida sporazumno, radnik nema pravo na otpremninu osim ako to pravo nije navedeno u nekom drugom izvoru radnog prava (ugovor o radu, pravilnik o radu, kolektivni ugovor) ili se tako sporazumno dogovore radnik i poslodavac.

#### **IV. SUDSKA ZAŠTITA**

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio ovaj zahtjev, ne može zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom

Ako radnik u sporu pred nadležnim sudom iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je zbog svog postupanja (podnošenja prijave zbog opravdane sumnje na korupciju) bio stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika, što je dovelo do povrede nekoga njegovog prava iz radnoga odnosa, smatrat će se da je njegovo pravo povrijeđeno ako poslodavac ne dokaže drukčije.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Propust radnika da zahtijeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa, u naprijed navedenim rokovima, ne može imati za posljedicu gubitak prava na ta potraživanja.

Više informacija:

**Zakon o radu 137/04 -pročišćeni tekst** ili

Zakon o radu NN, 38/95, 54/95 (ispr.), 65/95(ispr.). čl. 192. Zakona o mirovinskom osiguranju - 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 142/03-(ispr.). 30/04, 137/04 (pročišćeni tekst). 68/05-Odluka USRH, br. U-I-2766/03 i dr. od 24. V. 2005. (ukinute su sljedeće odredbe ZID Zakona o radu - 114/03: čl. 1. u dijelu koji se odnosi na čl. 2. st. 6. Zakona o radu; čl. 51.; čl. 53.; čl. 74. koji se odnosi na čl. 228.a st. 1. toč. 35. Zakona o radu, u dijelu koji glasi:"i doprinos solidarnosti (članak 182.a)").