

VODIČ ZA POSLODAVCE

OTKAZ UGOVORA O RADU –

kako pravilno provesti postupak
i izbjeći najčešće pogreške



PRAVNO ISPRAVNO



JASAN POSTUPAK



SIGURNOST ZA
POSLODAVCA



ZAŠTITA INTERESA
POSLODAVCA



USKLAĐENO S PROPISIMA
I SUDSKOM PRAKSOM



MANJE RIZIKA,
VIŠE SIGURNOSTI



ESF+
Učinkoviti ljudski
potencijali



Sufinancira
Europska unija

SADRŽAJ:

1. UVOD.....	3
2. POSTUPAK PRIJE OTKAZIVANJA.....	3
3. OTKAZNI ROK.....	6
4. VRSTE OTKAZA I KADA IH PRIMIJENITI.....	10
4.1. Poslovno uvjetovani otkaz	10
4.2. Osobno uvjetovani otkaz.....	13
4.3. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.....	14
4.4. Izvanredni otkaz	21
4.5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.....	27
5. NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ.....	31
6. POSEBNA ZAŠTITA OD OTKAZA.....	34
7. SPORAZUMNI PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	35
8. SUDSKI RASKID UGOVORA O RADU.....	38
9. PRESTANAK UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME.....	40
10. ZAKLJUČAK.....	43

1. UVOD

Otkaz ugovora o radu jedna je od najsloženijih i pravno najosjetljivijih odluka koje poslodavac donosi. Iako u praksi često postoji opravdan razlog za prestanak radnog odnosa, sudovi nezakonitost otkaza nerijetko utvrđuju zbog nepravilno provedenog postupka ili propuštanja zakonom propisanih obveza poslodavca. Stoga je, uz postojanje opravdanog razloga, za zakonitost otkaza nužna i pravilna primjena odredaba Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23, dalje: Zakon o radu).

Ovaj Vodič izrađen je s ciljem pružanja praktične pomoći poslodavcima u zakonitom provođenju postupka otkazivanja ugovora o radu. Njegova je svrha olakšati primjenu propisa, smanjiti rizik od najčešćih proceduralnih pogrešaka te doprinijeti većoj pravnoj sigurnosti poslodavaca.

U Vodiču su obrađene sve vrste otkaza propisane Zakonom o radu te i drugi važni instituti povezani s prestankom radnog odnosa, poput otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, sporazumnog prestanka ugovora o radu te posebnosti otkazivanja ugovora o radu na određeno vrijeme.

Poseban naglasak stavljen je na zakonske obveze poslodavca prije donošenja odluke o otkazu, praktične preporuke za pravilno provođenje postupka te najčešće pogreške koje proizlaze iz sudske prakse.

2. POSTUPAK PRIJE OTKAZIVANJA

Iako je Zakonom o radu propisano da poslodavac može otkazati ugovor o radu kada za to postoji zakonom utemeljen razlog, sama opravdanost razloga nije dovoljna za zakonitost otkaza. Jednako je važno da poslodavac prije donošenja odluke dosljedno provede cjelokupni postupak propisan Zakonom o radu te poštuje sva procesna prava radnika.

U sudskoj praksi upravo su **procesni propusti** jedan od najčešćih razloga zbog kojih sudovi utvrđuju nezakonitost otkaza, čak i u situacijama kada je postojao opravdan razlog za prestanak radnog odnosa.

Stoga je prije donošenja odluke o otkazu nužno provjeriti **jesu li ispunjene sve zakonske pretpostavke** te osigurati urednu i potpunu dokumentaciju koja može potvrditi zakonitost provedenog postupka u slučaju eventualnog sudskog spora.

Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu, potrebno je provjeriti jesu li ispunjene sve zakonske pretpostavke propisane Zakonom o radu.

Slika 1. Preopruke poslodavcima za postupak prije otkazivanja ugovora o radu



Preporuke poslodavcima kod postupka prije otkazivanja ugovora o radu

-  Je li utvrđen zakonom opravdan razlog za otkaz ugovora o radu? ☒
-  Je li radnik, kada je to propisano člankom 119. Zakona o radu, prethodno pisano upozoren na povredu obveza iz radnog odnosa te na mogućnost otkaza u slučaju nastavka ili ponavljanja povrede? ☒
-  Postoje li opravdani razlozi zbog kojih prethodno pisano upozorenje nije bilo potrebno izdati? (članak 119. Zakona o radu) ☒
-  Je li radniku prije donošenja odluke omogućeno da iznese svoju obranu ili postoje zakonom opravdane okolnosti zbog kojih to nije bilo moguće? (članak 119. Zakona o radu) ☒
-  Je li odluka o otkazu sastavljena u pisanom obliku, s jasnim i konkretnim obrazloženjem razloga za otkaz? (članak 120. Zakona o radu) ☒
-  Je li odluka o otkazu uredno dostavljena radniku? (članak 120. Zakona o radu) ☒
-  Je li prije donošenja odluke provedeno savjetovanje s radničkim vijećem, ako je ono utemeljeno, te jesu li mu dostavljene sve informacije i podaci važni za donošenje mišljenja? (članak 150. Zakona o radu) ☒
-  Ako radničko vijeće nije utemeljeno, je li provedeno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom koji preuzima prava i obveze radničkog vijeća, ako takav povjerenik postoji? (članak 150. Zakona o radu) ☒
-  Je li razmotreno i evidentirano očitovanje odnosno protivljenje radničkog vijeća, ako je dostavljeno u zakonskom roku? (članak 150. Zakona o radu) ☒
-  Kod izvanrednog otkaza jesu li ispunjene posebne zakonske pretpostavke, uključujući moguće posljedice protivljenja radničkog vijeća i sudskog osporavanja otkaza? (članak 150. Zakona o radu) ☒
-  Kod poslovnog uvjetovanja otkaza jesu li pri odabiru radnika primijenjeni zakonski socijalni kriteriji (trajanje radnog odnosa, životna dob i obveze uzdržavanja), ako poslodavac zapošljava 20 i više radnika? ☒
-  Je li pravilno utvrđen početak i trajanje otkaznog roka sukladno članku 121. Zakona o radu? ☒
-  Je li cjelokupna dokumentacija (upozorenja, očitovanja, zapisnici, odluke, dokazi o dostavi i ostala relevantna dokumentacija) uredno pohranjena radi eventualnog sudskog postupka? ☒

Što pokazuje sudska praksa – najčešći razlozi zbog kojih sudovi utvrđuju nezakonitost otkaza

Sudska praksa pokazuje da se nezakonitost otkaza često ne utvrđuje zato što nije postojao opravdan razlog za otkaz, već zbog toga što poslodavac nije pravilno proveo postupak propisan Zakonom o radu.

Zakonitost otkaza stoga se ocjenjuje kroz dvije ključne pretpostavke:

- **postojanje opravdanog razloga za otkaz**
- **pravilno proveden postupak otkazivanja.**

Nedostatak bilo koje od tih pretpostavki može dovesti do utvrđenja nezakonitosti otkaza.

Najčešće pogreške poslodavaca prema sudskoj praksi su:

1. Nedovoljno obrazložena odluka o otkazu

Odluka o otkazu mora sadržavati jasne, konkretne i provjerljive razloge zbog kojih se ugovor o radu otkazuje. Općeniti navodi poput „gubitka povjerenja“, „povrede radnih obveza“ ili „organizacijskih razloga“ bez navođenja konkretnih činjenica nisu dovoljni. Poslodavac tijekom sudskog postupka ne može naknadno mijenjati ili proširivati razloge navedene u odluci o otkazu.

2. Izostanak pisanog upozorenja kada je ono obvezno

Kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika poslodavac je dužan prethodno radnika pisano upozoriti na povredu obveza i mogućnost otkaza u slučaju nastavka takvog ponašanja, osim ako postoje opravdani razlozi za izostanak upozorenja. Upozorenje mora biti konkretno i jasno opisivati povredu radne obveze.

3. Neomogućavanje radniku da iznese obranu

Radniku mora biti omogućeno da se očituje o činjenicama koje mu se stavljaju na teret. Poslodavac treba moći dokazati da je radniku stvarno omogućio obranu, primjerice putem pisanog poziva na očitovanje, zapisnika ili pisanog očitovanja radnika.

4. Nepravilno provedeno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom (ukoliko je isto utemeljeno kod poslodavca)

Poslodavac mora pravodobno dostaviti sve relevantne informacije kako bi radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik mogli dati svoje mišljenje. Sukladno članku u članku 150. stavku 12. Zakona o radu, odluka poslodavca donesena protivno odredbama o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem je ništetna.

5. Neuvažavanje socijalnih kriterija kod poslovno uvjetovanog otkaza

Kod poslovno uvjetovanog otkaza poslodavac koji zapošljava 20 i više radnika, mora voditi računa o socijalnim kriterijima, osobito o trajanju radnog odnosa, životnoj dobi radnika i obvezama uzdržavanja. U eventualnom sudskom postupku poslodavac mora dokazati da je te okolnosti razmotrio.

6. Nedostatna dokumentacija i propuštanje rokova

U sudskim sporovima dokumentacija ima ključnu ulogu. Poslodavac mora imati dokaze o svim poduzetim radnjama – upozorenjima, očitovanjima radnika, savjetovanju s radničkim vijećem, dostavi odluke o otkazu i drugim relevantnim činjenicama.

Posebnu pozornost potrebno je obratiti na zakonske rokove, osobito kod izvanrednog otkaza, koji se može dati samo u zakonom propisanom roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji (članak 116. Zakona o radu).

Iskustvo hrvatskih sudova pokazuje da se sporovi o zakonitosti otkaza najčešće ne odlučuju samo prema tome je li poslodavac imao razlog za otkaz, već prema tome je li postupak proveden zakonito i pravilno dokumentiran. Poslodavac koji pravodobno prikupi dokaze, poštuje prava radnika i dosljedno primjenjuje odredbe Zakona o radu značajno smanjuje rizik od utvrđenja nezakonitosti otkaza i posljedica koje iz toga proizlaze.

3. OTKAZNI ROK

Otkazni rok predstavlja razdoblje između otkazivanja ugovora o radu i stvarnog prestanka radnog odnosa. Njegova je svrha zaštititi obje strane radnog odnosa: **radniku** omogućiti određeno vrijeme za pronalazak novog zaposlenja, a **poslodavcu** osigurati vrijeme potrebno za organizaciju nastavka poslovanja. Pravo na otkazni rok postoji kod redovitog otkaza ugovora o radu, dok kod sporazumnog prestanka radnog otkaza i izvanrednog otkaza ugovora o radu nema otkaznog roka.

➤ Početak otkaznog roka – važna izmjena od 1. siječnja 2023.

Posebnu pozornost treba obratiti na izmjenu članka 121. Zakona o radu koja je stupila na snagu 01. siječnja 2023. godine. Do tada je Zakon propisivao da otkazni rok počinje teći „**danom dostave otkaza ugovora o radu**“, dok važeći članak 121. stavak 1. propisuje da otkazni rok počinje teći „**od dana dostave otkaza ugovora o radu**“.

Ova izmjena važna je i za računanje otkaznog roka. Dostava odluke o otkazu predstavlja događaj uz koji Zakon veže početak otkaznog roka, ali se kod računanja roka primjenjuju i opća pravila o računanju vremena. Sukladno članku 8. stavku 4. Zakona o radu, na pitanja koja nisu uređena propisima radnog prava supsidijarno se primjenjuju opći propisi obveznog

prava. Članak 300. stavak 1. Zakona o obveznim odnosima propisuje da rok određen u danima počinje teći prvog dana poslije događaja od kojega se rok računa.

Primjer: ako je odluka o otkazu dostavljena radniku 10. kolovoza 2026., dostava je događaj od kojeg se računa otkazni rok, dok je prvi sljedeći dan, 11. kolovoza 2026., prvi dan koji se uračunava u otkazni rok, u skladu s pravilima o računanju vremena.

Za poslodavca je stoga izuzetno važno moći dokazati **kada je otkaz radniku stvarno dostavljen**, jer datum donošenja odluke i datum njezine dostave ne moraju biti isti.

Dodatna zaštita predviđena je za starije radnike s dugim stažem kod istog poslodavca. Radniku koji je kod poslodavca proveo **neprekidno najmanje 20 godina**, otkazni rok od tri mjeseca povećava se za **dva tjedna ako je navršio 50 godina života**, odnosno za **mjesec dana ako je navršio 55 godina života**.

Kod **otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika** primjenjuje se posebno pravilo – radnik ima pravo na **polovicu zakonskog otkaznog roka** koji bi mu inače pripadao prema članku 122. stavicama 1. i 2. Zakona o radu.

Također, ako radnik sam otkazuje ugovor o radu, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može biti određen kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca. Ako radnik otkazuje ugovor o radu zbog **osobito važnog razloga**, njegov otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

➤ **Posebno pravilo za radnike s invaliditetom – dodatnih mjesec dana**

Kod određivanja otkaznog roka poslodavac ne smije provjeravati samo Zakon o radu. Posebno važno pravilo sadržano je u **članku 12. stavku 2. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom**.

Prema toj odredbi, najmanje trajanje otkaznog roka propisano općim propisom o radu za osobu s invaliditetom **dodatno se uvećava za mjesec dana**, osim ako je otkaz skrivila ta osoba.

To znači da kod radnika koji ima status osobe s invaliditetom poslodavac mora na zakonski minimalni otkazni rok iz članka 122. Zakona o radu dodati još jedan mjesec. Primjerice, ako radnik s invaliditetom zbog svojeg staža kod poslodavca ima pravo na otkazni rok od dva mjeseca, njegov će otkazni rok, uz ispunjenje uvjeta iz posebnog zakona, trajati tri mjeseca.

Važno je naglasiti da zakon ovo pravo ne veže jednostavno uz određeni postotak invaliditeta, primjerice 50 % invaliditeta, nego uz status osobe s invaliditetom u smislu posebnih propisa. Stoga poslodavac prije obračuna otkaznog roka treba provjeriti ima li radnik odgovarajući status osobe s invaliditetom. O zaposlenim osobama s invaliditetom vodi se poseban očevidnik pri Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje.

Iznimka postoji kada je radnik sam skrivio otkaz. U tom slučaju ne primjenjuje se navedeno dodatno povećanje otkaznog roka za mjesec dana. To je osobito važno kod otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika.

➤ Trajanje otkaznog roka

Slika 2. Trajanje otkaznog roka sukladno čl. 122. Zakona o radu

TRAJANJE OTKAZNOG ROKA	
prema članku 122. Zakona o radu	
NEPREKIDNI RAD KOD ISTOG POSLODAVCA	NAJMANJI TRAJANJE OTKAZNOG ROKA
 Manje od 1 godine	2 tjedna
 Najmanje 1 godina	1 mjesec
 Najmanje 2 godine	1 mjesec i 2 tjedna
 Najmanje 5 godina	2 mjeseca
 Najmanje 10 godina	2 mjeseca i 2 tjedna
 Najmanje 20 godina	3 mjeseca
DODATNO PRAVILO ZA RADNIKE S DUGIM STAŽEM Radniku koji je kod istog poslodavca proveo neprekidno najmanje 20 godina: • ako je navršio 50 godina života, otkazni rok od 3 mjeseca povećava se za 2 tjedna • ako je navršio 55 godina života, otkazni rok od 3 mjeseca povećava se za 1 mjesec	
DODATNO PRAVILO ZA RADNIKE S INVALIDITETOM Sukladno članku 12. stavku 2. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, najmanje trajanje otkaznog roka propisano Zakonom o radu za osobu s invaliditetom uvećava se za 1 mjesec, osim ako je otkaz skrivila ta osoba.	
PRAVILO ZA OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA Kod otkaza uvjetovanog skrivenim ponašanjem radnika, radnik ima pravo na polovicu zakonskog otkaznog roka koji bi mu inače pripadao.	
VAŽNA NAPOMENA ZA POSLODAVCE Za početak otkaznog roka relevantan je dan dostave odluke o otkazu radniku. Dan otkaze ne računa se u otkazni rok, već otkazni rok počinje teći prvog sljedećeg dana, u skladu s pravilima o računanju vremena (čl. 300. st. 1. Zakona o obveznim odnosima).	

➤ Kada otkazni rok ne teče?

Članak 121. Zakona o radu detaljno određuje okolnosti koje utječu na tijek otkaznog roka. Posebno je važno pravilo o **privremenoj nesposobnosti za rad (bolovanje)**. Ako je radnik već na bolovanju u trenutku kada mu je dostavljena odluka o otkazu, otkazni rok, prema članku 121. stavku 2., počinje teći **od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad**.

Ako radnik postane privremeno nesposoban za rad tijekom otkaznog roka, otkazni rok u pravilu **ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad**. Međutim, postoji važna iznimka: ako je poslodavac radniku otkazao ugovor prije početka bolovanja i svojom ga odlukom **oslobodio obveze rada tijekom otkaznog roka**, otkazni rok nastavlja teći i za vrijeme bolovanja, osim ako je kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.

Zakon je pritom postavio i krajnju granicu. Ako je tijekom otkaznog roka prekinut zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio obveze rada, radni odnos prestaje **najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka**.

Za razliku od bolovanja, otkazni rok **teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta**. To je također jedna od važnih praktičnih posljedica izmjena Zakona o radu. **Iznimno**, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

Zakon predviđa i druga razdoblja tijekom kojih **otkazni rok ne teče**, među ostalim za vrijeme trudnoće i korištenja određenih prava povezanih s roditeljstvom, kao i tijekom privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te u drugim slučajevima izričito propisanim člankom 121. Zakona o radu. Zbog toga poslodavac prije određivanja konačnog datuma prestanka radnog odnosa uvijek treba provjeriti postoji li kod konkretnog radnika neka od zakonskih okolnosti koja utječe na tijek otkaznog roka.

➤ **Oslobođenje radnika od obveze rada**

Poslodavac može odlučiti da radnik tijekom otkaznog roka **ne mora dolaziti na posao**. Međutim, oslobođenje od obveze rada ne znači da radni odnos odmah prestaje. Radni odnos traje sve do isteka otkaznog roka, a poslodavac je radniku za to vrijeme dužan **isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka**.

Za vrijeme otkaznog roka radnik također ima zakonsko pravo, uz naknadu plaće, biti odsutan s rada **najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja**. Poslodavci bi o ovom pravu trebali voditi računa prilikom organizacije rada tijekom otkaznog roka.

Posebna novost uvedena izmjenama Zakona o radu odnosi se i na radnike koji su navršili **65 godina života i 15 godina mirovinskog staža**. Ukoliko bi poslodavac takvom radniku otkazao ugovor o radu, a radnik u trenutku otkazivanja ispunjava oba uvjeta, prema članku 122. stavku 8. Zakona o radu **ne ostvaruje pravo na otkazni rok**.

➤ **Na što poslodavci trebaju posebno obratiti pažnju?**

Prije donošenja odluke o otkazu poslodavac bi trebao utvrditi ne samo postoji li opravdani razlog za otkaz nego i **točno trajanje otkaznog roka za konkretnog radnika**. Potrebno je provjeriti neprekidni staž kod poslodavca, dob radnika ako ima najmanje 20 godina staža kod tog poslodavca, radi li se o otkazu zbog skrivljenog ponašanja, ima li radnik status osobe s invaliditetom, nalazi li se na bolovanju ili koristi neko drugo zakonom zaštićeno pravo te postoji li kolektivni ugovor, pravilnik o radu ili ugovor o radu koji sadržava povoljnija odnosno posebna pravila.

Posebno treba voditi računa o **datumu i dokazu dostave odluke o otkazu**. Odluka može biti donesena jednog dana, a radniku dostavljena nekoliko dana kasnije. Za početak otkaznog

roka relevantna je upravo dostava, zbog čega poslodavac mora raspolagati pouzdanim dokazom kada je radnik odluku primio.

Preporuka poslodavcima: datum prestanka radnog odnosa ne bi trebalo određivati mehaničkim dodavanjem određenog broja dana na datum odluke o otkazu. Prije njegova određivanja potrebno je provjeriti pravila iz članka 121. i 122. Zakona o radu, pravila o računanju vremena, eventualna povoljnija prava iz ugovora o radu ili kolektivnog ugovora te posebne propise koji se primjenjuju na konkretnog radnika. Osobito kod radnika s invaliditetom potrebno je voditi računa o dodatnom mjesecu otkaznog roka iz članka 12. stavka 2. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom.

Pravilno određivanje početka, trajanja i završetka otkaznog roka nije samo administrativno pitanje. **Pogrešno utvrđen otkazni rok može dovesti do pogrešnog datuma prestanka radnog odnosa, nepravilne odjave radnika te zahtjeva radnika za ostvarivanje prava koja bi mu pripadala do pravilnog isteka radnog odnosa.** Zbog toga bi izračun otkaznog roka trebao biti sastavni dio pravne provjere svake odluke o redovitom otkazu.

4. VRSTE OTKAZA I KADA IH PRIMIJENITI

Zakon o radu razlikuje **redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu**. Redoviti otkaz može biti: poslovno uvjetovan, osobno uvjetovan, uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ili zbog nezadovoljavanja na probnom radu, dok se izvanredni otkaz može dati samo u iznimnim okolnostima kada zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili druge osobito važne činjenice nastavak radnog odnosa više nije moguć.

Uz navedene vrste otkaza, Zakon o radu uređuje i druge institute koji su usko povezani s prestankom ili izmjenom radnog odnosa, poput otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, kojim poslodavac istodobno otkazuje postojeći ugovor i radniku nudi sklapanje novog pod izmijenjenim uvjetima. Iako sporazumni prestanak ugovora o radu nije vrsta otkaza, riječ je o jednom od najčešćih načina prestanka radnog odnosa u praksi te će i taj institut biti zasebno obrađen radi potpunijeg razumijevanja mogućnosti prestanka radnog odnosa.

U ovom poglavlju prikazane su sve vrste otkaza propisane Zakonom o radu, zajedno s navedenim povezanim institutima, uz objašnjenje njihovih zakonskih pretpostavki, pravnih učinaka i najčešćih situacija u kojima se primjenjuju u praksi.

4.1. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ – redoviti otkaz

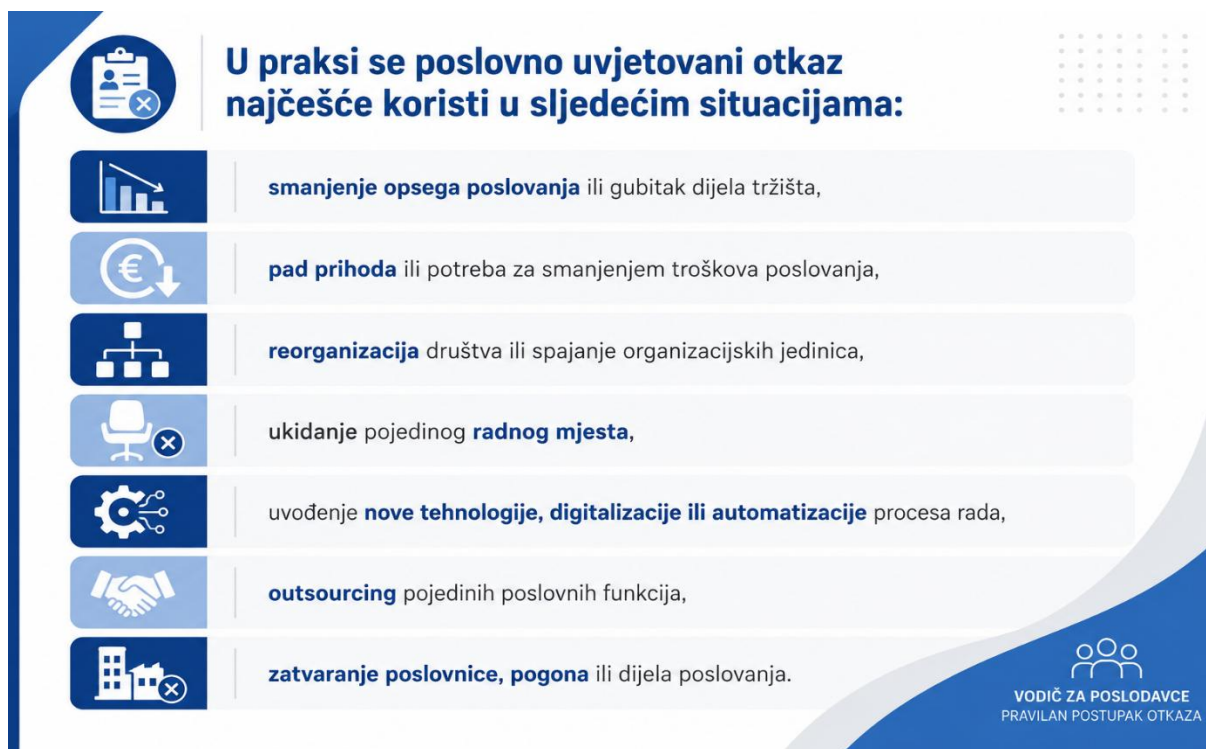
Poslovno uvjetovani otkaz jedan je od oblika redovitog otkaza ugovora o radu i uređen je člankom 115. stavkom 1. točkom 1. Zakona o radu. Poslodavac ga može dati kada prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga.

Za razliku od otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika ili osobno uvjetovanog otkaza, kod poslovno uvjetovanog otkaza razlog nije na strani radnika niti je posljedica njegova rada, stručnosti ili ponašanja. Razlog proizlazi isključivo iz poslovnih potreba poslodavca, odnosno promjena u organizaciji rada ili poslovanju zbog kojih određeni posao ili radno mjesto više nisu potrebni.

Važno je naglasiti da poslovno uvjetovani otkaz mora biti stvaran, objektivan i dokaziv. Sama tvrdnja da je poslovanje otežano ili da je potrebno smanjiti broj zaposlenih nije dovoljna. Poslodavac mora biti u mogućnosti dokazati da je doista došlo do promjena koje opravdavaju prestanak potrebe za određenim radnim mjestom.

➤ Kada se poslovno uvjetovani otkaz najčešće koristi u praksi?

Slika 3. poslovno uvjetovani otkaz – najčešće situacije



U praksi se poslovno uvjetovani otkaz najčešće koristi u sljedećim situacijama:

- smanjenje opsega poslovanja** ili gubitak dijela tržišta,
- pad prihoda** ili potreba za smanjenjem troškova poslovanja,
- reorganizacija** društva ili spajanje organizacijskih jedinica,
- ukidanje pojedinog **radnog mjesta** ,
- uvođenje **nove tehnologije, digitalizacije ili automatizacije** procesa rada,
- outsourcing** pojedinih poslovnih funkcija,
- zatvaranje poslovnice, pogona** ili dijela poslovanja.

VODIČ ZA POSLODAVCE
PRAVILAN POSTUPAK OTKAZA

Primjeri iz prakse

➤ Primjer 1. – Reorganizacija poslovanja

Društvo provodi reorganizaciju kojom spaja dva odjela u jednu organizacijsku cjelinu. Budući da nakon reorganizacije više nema potrebe za dvije rukovodeće pozicije, ukida se jedno radno mjesto voditelja odjela.

→ Opravdan razlog za poslovno uvjetovani otkaz.

➤ **Primjer 2. – Pad opsega poslovanja**

Proizvodno društvo izgubilo je nekoliko ključnih kupaca, zbog čega je proizvodnja smanjena za gotovo 40 %. Kako bi prilagodilo poslovanje novim tržišnim okolnostima, poslodavac smanjuje broj izvršitelja na pojedinim radnim mjestima.

→ Opravdan gospodarski razlog za poslovno uvjetovani otkaz.

➤ **Primjer 3. – Uvođenje automatizacije**

Poslodavac uvodi automatiziranu proizvodnu liniju koja preuzima dio poslova koje su prethodno obavljali radnici. Zbog tehnoloških promjena prestaje potreba za određenim brojem izvršitelja.

→ Opravdan tehnološki razlog za poslovno uvjetovani otkaz.

➤ **Obveze poslodavca**

Kod poslovno uvjetovanog otkaza poslodavac mora moći dokazati da je prestala potreba za obavljanjem konkretnog posla. Sudovi prilikom ocjene zakonitosti posebno ispituju postoji li stvarna poslovna odluka koja opravdava ukidanje radnog mjesta te je li otkaz posljedica objektivnih poslovnih razloga, a ne pokušaj prikrivenog otkazivanja određenom radniku.

Osim postojanja opravdanog razloga, poslodavac je dužan poštovati i sve ostale obveze propisane Zakonom o radu, uključujući savjetovanje s radničkim vijećem kada za to postoje zakonski uvjeti, pravilno sastavljanje i dostavu odluke o otkazu te poštivanje prava radnika na otkazni rok i, kada su ispunjeni zakonski uvjeti, na otpremninu.

➤ **Socijalni kriteriji pri odabiru radnika**

Ako poslodavac zapošljava 20 ili više radnika, prilikom odlučivanja kojem će radniku otkazati ugovor o radu iz poslovnih razloga dužan je voditi računa o socijalnim kriterijima propisanim člankom 115. stavkom 2. Zakona o radu, i to osobito o:

- trajanju radnog odnosa,
- životnoj dobi radnika,
- obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Navedeni kriteriji ne znače da poslodavac mora zadržati radnika koji ima najdulji staž ili najveći broj uzdržavanih članova obitelji, ali ih mora razmotriti i moći obrazložiti na koji ih je način uzeo u obzir prilikom donošenja odluke.

➤ **Posebno pravilo – zabrana zapošljavanja na istim poslovima**

Poslodavac koji je radniku dao poslovno uvjetovani otkaz ne smije u roku od šest mjeseci od dostave odluke o otkazu zaposliti drugu osobu na istim poslovima.

Ako se unutar tog razdoblja ponovno pojavi potreba za obavljanjem istih poslova, poslodavac je prije zapošljavanja nove osobe dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je ugovor prethodno otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

4.2. OSOBNO UVJETOVANI OTKAZ – redoviti otkaz

Osobno uvjetovani otkaz može se dati kada radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (članak 115. stavak 1. točka 2. Zakona o radu)

Kod ove vrste otkaza problem nije u krivnji radnika, nego u njegovoj objektivnoj nemogućnosti da nastavi obavljati ugovoreni posao.

➤ **Kada se najčešće koristi?**

- kada radnik trajno više nema potrebne sposobnosti za obavljanje posla,
- kada radnik zbog trajnih zdravstvenih ograničenja ne može obavljati ugovorene poslove,
- kada radnik nema potrebna znanja ili sposobnosti koje se objektivno zahtijevaju za radno mjesto.

Primjer iz prakse

- Radnik je zaposlen na radnom mjestu koje zahtijeva određene fizičke sposobnosti. Nakon trajnog zdravstvenog ograničenja više nije sposoban obavljati ključne poslove tog radnog mjesta.

Ako poslodavac nema mogućnost rasporediti ga na drugo odgovarajuće radno mjesto, može razmotriti osobno uvjetovani otkaz.

➤ **Važna obveza poslodavca**

Prema važećem Zakonu o radu, kod osobno uvjetovanog otkaza ne postoji opća obveza poslodavca da prije otkaza radniku ponudi drugo odgovarajuće radno mjesto niti da ga dodatno obrazuje ili osposobljava za druge poslove. Takve su obveze postojale prema ranijem zakonskom uređenju, ali ih važeći Zakon o radu više ne propisuje kao pretpostavku dopuštenosti osobno uvjetovanog otkaza. Posebna pravila treba, međutim, uzeti u obzir kod radnika koji su pretrpjeli **ozljedu na radu ili oboljeli od profesionalne bolesti**, sukladno članku 41. Zakona o radu te u situacijama ako kod radnika postoji smanjenje radne

spособnosti 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. U tim slučajevima** 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. Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima **pravo na otpremninu** najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Zakonom. Radnik, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prije davanja osobno uvjetovanog otkaza preporučljivo je provjeriti:

- postoji li drugo odgovarajuće radno mjesto,
- može li se radnik dodatno osposobiti ili obrazovati za drugi posao.

Važno: osobno uvjetovani otkaz ne smije biti prikriveni oblik otkaza zbog bolesti, invalidnosti ili drugih osobnih okolnosti radnika. Poslodavac mora dokazati stvarnu nemogućnost izvršavanja radnih obveza.

4.3. OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA - redoviti otkaz

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika jedan je od oblika redovitog otkaza ugovora o radu. Prema članku 115. stavku 1. točki 3. Zakona o radu, poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu ako za to ima opravdani razlog, odnosno **ako radnik krši obveze iz radnog odnosa**.

Za ovu vrstu otkaza ključno je postojanje ponašanja koje se može pripisati radniku. Nije dovoljno da poslodavac nije zadovoljan radnikom ili da je došlo do određenog problema u procesu rada. Potrebno je utvrditi **konkretnu obvezu radnika, konkretnu povredu te okolnosti iz kojih proizlazi njegova odgovornost za takvo postupanje**.

Međutim, **nije svaka pogreška radnika automatski dovoljan razlog za otkaz**. Potrebno je uzeti u obzir težinu povrede, posljedice koje je prouzročila, radnikovu odgovornost, je li riječ o ponovljenom ponašanju, njegov dotadašnji odnos prema radu te sve druge okolnosti konkretnog slučaja.

➤ Ključno pravilo: činjenice, a ne općenite formulacije

Jedna od najvažnijih preporuka poslodavcima jest da prije pokretanja postupka precizno utvrde **što je radnik učinio, kada, gdje, na koji način i koju je obvezu time povrijedio**.

Nije dovoljno u odluci navesti da je radnik „neodgovorno obavljao posao“, „kršio radnu disciplinu“, „ponašao se neprimjereno“ ili „nije izvršavao svoje obveze“. Takve formulacije treba povezati s konkretnim događajima i dokazima.

Primjerice, umjesto općenitog navoda da je „radnik učestalo kasnio na posao“, potrebno je, ako je moguće, navesti konkretne datume, vrijeme dolaska na posao, evidenciju radnog vremena, prethodna upozorenja i eventualno radnikovo obrazloženje kašnjenja.

Ovo je osobito važno zato što je, u slučaju sudskog spora zbog otkaza koji je dao poslodavac, **teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz na poslodavcu**.

Slika 4. Otkaz skrivenim ponašanjem radnika - najčešći razlozi



OTKAZ UVJETOVAN PONAŠANJEM RADNIKA

NAJČEŠĆI RAZLOZI ZA OTKAZ



POSLODAVAC MOŽE OTKAZATI UGOVOR O RADU AKO RADNIK:	
	1 neopravdani izostanci s posla
	2 učestala kašnjenja
	3 odbijanje izvršavanja opravdanih radnih naloga
	4 nepridržavanje pravila zaštite na radu
	5 neprimjereno ponašanje prema drugim radnicima
	6 kršenje pravila i procedura poslodavca
	7 neovlašteno raspolaganje imovinom poslodavca
	8 nepoštovanje obveze čuvanja poslovne tajne
	9 i druga postupanja kojima radnik krši obveze koje proizlaze iz ugovora o radu, pravilnika o radu, kolektivnog ugovora, drugih internih akata ili same naravi posla.



TEMELJNO PRAVILO
Otkaz mora biti opravdan konkretnim ponašanjem radnika koje predstavlja povredu njegovih obveza iz radnog odnosa.



VAŽNO
Prije otkaza poslodavac je dužan pisano upozoriti radnika na povredu obveze i mogućnost otkaza te mu omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih to nije opravdano očekivati.



OTKAZNI ROK
Kod otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika, otkazni rok **je upola kraći** od zakonskog otkaznog roka koji bi mu inače pripadao.



Svaki slučaj potrebno je procijeniti pojedinačno, uz uvažavanje težine povrede, okolnosti, posljedica, odgovornosti radnika i njegovog dosadašnjeg ponašanja.



➤ **Prethodno pisano upozorenje – pravilo, a ne formalnost**

Članak 119. Zakona o radu propisuje jednu od najvažnijih procesnih obveza kod ove vrste otkaza. Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan radnika **pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze**, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Svrha upozorenja je radniku jasno dati do znanja koje njegovo ponašanje poslodavac smatra neprihvatljivim te mu se pruža mogućnost da svoje ponašanje ispravi.

Upozorenje bi stoga trebalo biti **konkretno, razumljivo i dokazivo dostavljeno radniku**. Preporučljivo je opisati povredu, navesti relevantne činjenice, upozoriti radnika na obvezu pravilnog postupanja ubuduće te jasno navesti da nastavak ili ponavljanje povrede može dovesti do otkaza ugovora o radu.

➤ **Može li se otkaz dati bez prethodnog upozorenja?**

Može, ali samo iznimno. Zakon dopušta izostavljanje upozorenja kada postoje okolnosti zbog kojih **nije opravdano očekivati od poslodavca da radnika prethodno upozori**.

Upravo je ovdje potreban poseban oprez. Što je povreda ozbiljnija i što je očitiije da je radnik morao znati da je njegovo postupanje nedopušteno, to može biti opravdanije izostavljanje prethodnog upozorenja. Međutim, poslodavac koji se poziva na ovu iznimku mora biti spreman obrazložiti i dokazati zašto u konkretnom slučaju prethodno upozorenje nije bilo opravdano očekivati.

Sudska praksa potvrđuje da takve situacije postoje. Vrhovni sud RH prihvaćao je da kod određenih ozbiljnih povreda okolnosti mogu opravdati otkaz bez prethodnog upozorenja, primjerice:

- **krađa, pronevjera ili drugo namjerno protupravno prisvajanje imovine poslodavca**
- **namjerno krivotvorenje ili manipuliranje poslovnom dokumentacijom, evidencijama, računima ili drugim podacima važnima za poslovanje poslodavca;**
- **teška zlouporaba položaja ili ovlasti**, osobito kod radnika na rukovodećim ili drugim poslovima koji pretpostavljaju visok stupanj povjerenja;
- **neovlašteno raspolaganje novcem ili drugom imovinom poslodavca** odnosno postupanje kojim radnik ozbiljno ugrožava njegove imovinske interese;
- **teška povreda obveze čuvanja poslovne ili druge povjerljive informacije**, ako je riječ o ponašanju za koje je radniku moralo biti jasno da je nedopušteno i koje ozbiljno narušava odnos povjerenja;

- **nasilno, prijetee ili izrazito nedopušteno ponašanje na radnom mjestu**, ovisno o intenzitetu događaja i njegovim posljedicama;

Otkaz bez prethodnog pisanog upozorenja treba koristiti kao iznimku. Prije donošenja odluke potrebno je dokumentirati ne samo samu povredu radne obveze nego i **razloge zbog kojih u konkretnom slučaju nije bilo opravdano očekivati od poslodavca da radnika prethodno upozori**. Posebno treba procijeniti težinu i namjernost povrede, posljedice za poslodavca, položaj i odgovornost radnika, njegov raniji odnos prema radnim obvezama te stupanj narušenosti međusobnog povjerenja. Također, **ne treba miješati ovu situaciju s izvanrednim otkazom**. Kod otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika prethodno upozorenje je pravilo, a njegovo izostavljanje iznimka prema čl. 119. st. 1. ZOR-a. Kod izvanrednog otkaza iz čl. 116. radi se o drugom pravnom institutu i znatno strožem standardu (mora postojati osobito teška povreda obveze ili druga osobito važna činjenica zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć).

➤ **Radniku omogućite iznošenje obrane**

Druga iznimno važna obveza iz članka 119. Zakona o radu jest omogućavanje radniku da **iznese svoju obranu** prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog njegovim ponašanjem, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Ovo pravo ne bi trebalo shvatiti kao puku formalnost. Radniku treba omogućiti da se upozna s onime što mu se stavlja na teret i da iznese svoje viđenje događaja. Tek nakon toga poslodavac treba donijeti konačnu odluku.

U praksi je korisno radniku dostaviti pisani poziv u kojem se navodi što mu se stavlja na teret te mu ostaviti primjeren rok za očitovanje. Obrana može biti pisana ili usmena, ali je u interesu poslodavca da o provedenom postupku postoji odgovarajući pisani trag.

Odbijanje radnika da iznese obranu nije isto što i uskraćivanje mogućnosti obrane. Za poslodavca je ključno dokazati da je radniku stvarno pružena mogućnost da se očituje.

➤ **Razmjernost – je li otkaz opravdan s obzirom na težinu povrede?**

Prije otkazivanja poslodavac bi trebao postaviti jednostavno, ali vrlo važno pitanje: **je li konkretna povreda dovoljno ozbiljna da opravdava prestanak radnog odnosa?**

Jednokratno manje kašnjenje i višekratno neopravdano kašnjenje nakon prethodnih upozorenja nisu iste situacije. Isto tako, pogreška učinjena nepažnjom ne mora imati jednaku težinu kao svjesno odbijanje izvršenja opravdanog naloga poslodavca.

Stoga odluku o otkazu treba temeljiti na ukupnosti pojedinih okolnosti. Posebno je korisno razmotriti je li radnik ranije upozoravan, je li nakon upozorenja ponovio istu ili srodnu povredu,

kakve su bile posljedice njegova postupanja, koje poslove obavlja i kakva se razina odgovornosti opravdano očekuje na njegovu radnom mjestu.

➤ **Odluka o otkazu mora biti konkretno obrazložena**

Prema članku 120. Zakona o radu, otkaz mora biti **u pisanom obliku**, poslodavac ga mora **obrazložiti** te ga mora **dostaviti radniku**.

Kod otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem kvalitetno obrazloženje posebno je važno. Odluka bi trebala omogućiti radniku, ali i eventualno sudu, da jasno utvrdi **koja je konkretna povreda razlog otkaza**.

Poslodavac bi trebao izbjegavati naknadno „popravljanje“ nedovoljno obrazložene odluke. Zato činjenice, događaji i povrede na kojima se otkaz temelji trebaju biti jasno navedeni već u samoj odluci.

➤ **Otkazni rok je upola kraći**

Budući da se radi o **redovitom**, a ne izvanrednom otkazu, radniku pripada otkazni rok. Međutim, prema članku 122. Zakona o radu, radniku kojem se ugovor otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa otkazni rok određuje se u **polovici zakonskog otkaznog roka** koji bi mu inače pripadao.

Za osobe s invaliditetom također treba voditi računa o posebnom pravilu iz Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. Povećanje minimalnog otkaznog roka za mjesec dana **ne primjenjuje se ako je otkaz skrivila sama osoba s invaliditetom**. To je kod ove vrste otkaza osobito relevantno.

➤ **Ne zaboravite radničko vijeće**

Ako kod poslodavca postoji radničko vijeće, prije donošenja odluke potrebno je provjeriti postoji li obveza **savjetovanja s radničkim vijećem prema članku 150. Zakona o radu**, odnosno je li za konkretnog radnika riječ o slučaju u kojem Zakon zahtijeva prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Ovaj korak treba provesti **prije donošenja konačne odluke**, a ne naknadno. Poslodavac stoga prije potpisivanja odluke o otkazu treba provjeriti postoji li kod njega radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik koji je preuzeo njegova prava i obveze te kakav se postupak mora provesti.

Sama činjenica da je radnik povrijedio radnu obvezu ne znači automatski da postoje uvjeti za izvanredni otkaz. Poslodavac treba procijeniti težinu povrede i odabrati pravno odgovarajuću vrstu otkaza.

➤ **Dokumentacija je najbolja zaštita poslodavca**

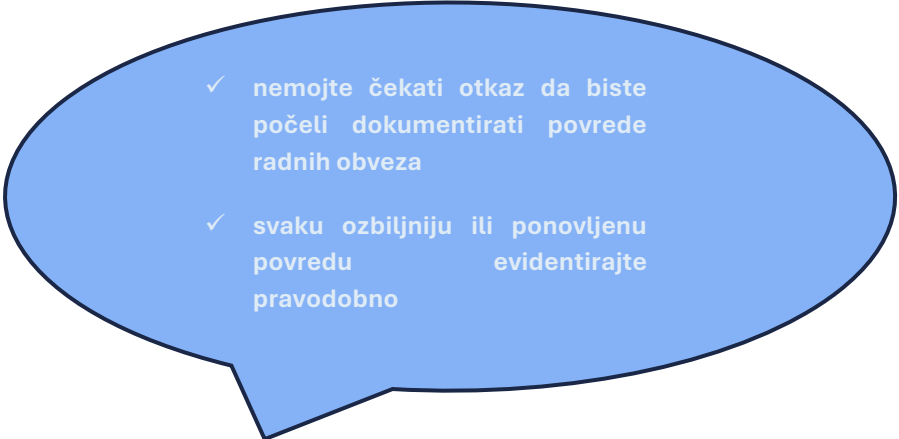
Kod otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika **uredna i pravodobno prikupljena dokumentacija od iznimne je važnosti**, osobito zato što je u eventualnom sudskom sporu poslodavac taj koji mora dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz.

Poslodavac bi stoga trebao voditi i čuvati dokumentaciju iz koje se može jasno utvrditi **što se dogodilo, kada se dogodilo, koju je obvezu radnik povrijedio, kako je poslodavac reagirao te je li radniku omogućeno ostvarivanje prava koja mu pripadaju prije donošenja odluke o otkazu**.

Ovisno o vrsti povrede, relevantni dokazi mogu biti evidencije radnog vremena, e-mailovi i druga poslovna komunikacija, pisani radni nalozi, zapisnici, izvješća nadređenih osoba, dokumentacija o povredi pravila zaštite na radu, interne procedure i drugi akti poslodavca, izjave osoba koje imaju neposredna saznanja o događaju, prethodna pisana upozorenja i dokazi o njihovoj dostavi, poziv radniku na iznošenje obrane, njegova pisana obrana odnosno zapisnik o usmenoj obrani te dokaz da je radniku omogućeno iznijeti obranu ako je tu mogućnost odbio iskoristiti.

Posebno je važno da se dokumentacija **prikuplja u vrijeme nastanka povrede i tijekom postupka**, a ne tek nakon što je donesena odluka da će se radniku otkazati ugovor o radu. Naknadno pokušavanje rekonstruiranja događaja može otežati dokazivanje razloga za otkaz i dovesti u pitanje vjerodostojnost navoda poslodavca.

Pritom cilj nije prikupiti što veću količinu dokumentacije, nego osigurati **jasan, vjerodostojan i kronološki slijed događaja**. Iz dokumentacije bi trebalo biti moguće utvrditi koja je radna obveza postojala, na koji ju je način radnik povrijedio, je li i kako prethodno upozoren, je li mu omogućeno iznošenje obrane te zbog čega je poslodavac, uzimajući u obzir težinu povrede i sve okolnosti konkretnog slučaja, zaključio da postoji opravdani razlog za otkaz.

- 
- ✓ nemojte čekati otkaz da biste počeli dokumentirati povrede radnih obveza
 - ✓ svaku ozbiljniju ili ponovljenu povredu pravodobno evidentirajte

Preporuka poslodavcima

Slika 5. Preporuke poslodavcima u slučaju otkaza skrivljenim ponašanjem radnika



OTKAZ UVJETOVAN SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA

Ključne upute i preporuke poslodavcima





1 POSTOJANJE OPRAVDANOG RAZLOGA

- Otkaz je moguć samo ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (čl. 115. st. 1. t. 3. ZOR-a).
- Povreda mora biti konkretna, dokazana i radniku se mora moći pripisati.
- Uzimaju se u obzir težina povrede, posljedice, ponovljenost, radnikova odgovornost i dosadašnje ponašanje.



2 UTVRDITE ČINJENICE I DOKAZE

- Precizno utvrdite što je radnik učinio, kada, gdje, na koji način i koju obvezu je povrijedio.
- Odluka mora sadržavati konkretne činjenice, a ne općenite formulacije.
- Teret dokazivanja razloga za otkaz je na poslodavcu.



3 PRETHODNO PISANO UPOZORENJE

- Radnik se mora pisano upozoriti na povredu obveze i mogućnost otkaza (čl. 119. st. 1. ZOR-a).
- Upozorenje mora biti konkretno: opis povrede, obveza ubuduće i upozorenje na sankciju.
- Bez upozorenja – samo ako nije opravdano očekivati od poslodavca.



4 OMOGUĆITE RADNIKU DA IZNESE OBRANU

- Radniku se mora omogućiti da iznese svoju obranu prije donošenja odluke (čl. 119. st. 2. ZOR-a).
- Poziv i rok za očitovanje – pisani trag.
- Odbijanje obrane ≠ uskraćivanje mogućnosti obrane.



5 SAVJETOVANJE S RADNIČKIM VIJEĆEM

- Ako kod poslodavca postoji radničko vijeće/sindikalni povjerenik, provjerite obvezu savjetovanja ili traženja suglasnosti prema čl. 150. ZOR-a.
- Postupak provesti prije donošenja odluke o otkazu.



6 DONOŠENJE ODLUKE O OTKAZU

- Odluka mora biti u pisanom obliku, obrazložena i dostavljena radniku (čl. 120. ZOR-a).
- Jasno navesti konkretnu povredu i razloge zbog kojih otkaz dajete.



7 OTKAZNI ROK

- Kod otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika otkazni rok je upola kraći od zakonskog (čl. 122. ZOR-a).
- Kod osoba s invaliditetom povećanje minimalnog otkaznog roka za 1 mjesec ne primjenjuje se ako je otkaz skrivila sama osoba.



9 DOKUMENTACIJA JE KLJUČNA

- Čuvajte dokaze: evidencije, e-mailove, naloge, zapisnike, izjave, interne akte.
- Sačuvajte pisana upozorenja i dokaze o dostavi, poziv na obranu i obranu radnika.
- Dokumentacija se prikuplja pravodobno i kronološki – najbolja zaštita u eventualnom sporu.



10 ŠTO POKAZUJE SUDSKA PRAKSA?

- Nepravilno provedeni postupak (bez upozorenja/obrane) → otkaz nezakonit (Rev 786/2021-2).
- Ocjenjuje se ukupno ponašanje radnika i sve okolnosti (Rev 1088/2021-2).
- Ozbiljno ponašanje može opravdati otkaz uz pravilno proveden postupak (Rev 108/2020-2).



11 ZAVRŠNA PREPORUKA

- Ne dokazujte samo da je radnik pogriješio – dokumentirajte sve korake i okolnosti.
- Pravilno proveden postupak + jasna i razmjerna povreda = zakonit otkaz i manji rizik u sporu.

3 TEMELJNA NAČELA USPJEŠNOG POSTUPKA

1. BUDITE KONKRETNI
Jasno utvrdite i opišite povredu obveze.

2. POŠTUJTE POSTUPAK
Upozorenje, obrana, savjetovanje i pisana odluka.

3. DOKUMENTIRAJTE
Pravodobna dokumentacija je vaša najbolja zaštita.

ESF+
Učinkoviti ljudski
potencijali



Sufinancira
Europska unija

Stranica | 20

4.4. IZVANREDNI OTKAZ

Izvanredni otkaz predstavlja najstroži način prestanka ugovora o radu otkazom. Za razliku od redovitog otkaza, kod izvanrednog otkaza radni odnos prestaje bez otkaznog roka. Upravo zato Zakon o radu za njegovu dopuštenost postavlja stroge pretpostavke.

Prema članku 116. stavku 1. Zakona o radu, poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno ili neodređeno vrijeme ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Iz ove zakonske definicije proizlaze tri ključna elementa koja poslodavac mora moći dokazati: mora postojati osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa ili druga osobito važna činjenica, moraju se uzeti u obzir konkretne okolnosti slučaja i interesi obiju strana te mora biti moguće zaključiti da je zbog svega navedenoga nastavak radnog odnosa objektivno nemoguć.

Povreda mora doseći stupanj ozbiljnosti koji opravdava trenutni prestanak radnog odnosa.

➤ **Kada je povreda dovoljno teška za izvanredni otkaz?**

Zakon o radu ne daje popis povreda zbog kojih se može dati izvanredni otkaz. Slijedom toga, težina radnikovog postupanja mora se ocjenjivati u okolnostima svakog konkretnog slučaja.

U praksi se kao mogući razlozi za izvanredni otkaz najčešće pojavljuju:

- krađa, pronevjera ili drugo protupravno raspolaganje imovinom poslodavca
- prijevara, krivotvorenje dokumentacije ili neistinit prikaz podataka
- zlouporaba službenih kartica, vozila, novca ili druge imovine poslodavca
- ozbiljno kršenje pravila zaštite na radu kojim se ugrožava vlastita ili tuđa sigurnost
- dolazak na posao ili rad pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, osobito na poslovima kod kojih je sigurnost od posebnog značaja
- fizički napad, ozbiljne prijetnje ili drugi teški oblici nasilnog ponašanja
- teško uznemiravanje ili spolno uznemiravanje
- neovlašteno odavanje poslovnih tajni ili drugih povjerljivih podataka
- ozbiljna zlouporaba ovlasti ili položaja
- namjerno nanošenje štete poslodavcu

- neopravdano izostajanje s rada, ako prema trajanju, okolnostima i ponašanju radnika predstavlja osobito tešku povredu
- odbijanje izvršavanja zakonitog i opravdanog naloga poslodavca, ako okolnosti i posljedice takvog odbijanja imaju potrebnu težinu
- teško narušavanje odnosa povjerenja, osobito kod radnika kojima su povjereni novac, imovina, poslovne tajne, rukovodeće ovlasti ili drugi poslovi posebnog povjerenja.

Važno je naglasiti da nijedna od navedenih situacija nije automatski razlog za izvanredni otkaz. Poslodavac mora procijeniti okolnosti konkretnog slučaja: radno mjesto radnika, njegove odgovornosti, intenzitet i posljedice povrede, stupanj krivnje, ranije ponašanje, eventualne prethodne povrede, nastalu ili moguću štetu te prije svega utjecaj događaja na mogućnost nastavka radnog odnosa.

Primjerice, alkoholiziranost radnika koji upravlja strojevima, vozilom ili obavlja sigurnosno osjetljive poslove može imati znatno veću težinu od iste okolnosti na nekom drugom radnom mjestu.

➤ **Rok od 15 dana – ključni element**

Kod izvanrednog otkaza posebno je važan **članak 116. stavak 2. Zakona o radu**. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od **15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji**. Riječ je o vrlo kratkom roku zbog čega poslodavac mora reagirati brzo.

U praksi se preporuča dokumentirati:

kada se događaj dogodio → kada je poslodavac za njega saznao → tko je saznao → kada su utvrđene relevantne činjenice → kada je pokrenut postupak → kada je donesena odluka.

Poseban oprez potreban je kod određivanja trenutka „saznanja“. Sudska praksa pokazuje da nije uvijek odlučno kada je formalno direktor osobno pročitao izvješće. Ovisno o organizaciji poslodavca, relevantno može biti i saznanje osobe koja je prema svojim rukovodećim ovlastima dužna izvijestiti nadležnu osobu o činjenicama važnim za otkaz.

Preporuka poslodavcima: Čim se pojavi događaj koji potencijalno predstavlja razlog za izvanredni otkaz, preporučljivo je sastaviti **službenu bilješku ili zapisnik** u kojem će biti evidentirani datum događaja, datum i način saznanja, osobe koje imaju neposredna saznanja te dostupni dokazi. Time se znatno smanjuje rizik kasnijeg spora o tome kada je počeo teći rok od 15 dana.

Slika 6. Dokumentiranje postupka izvanrednog otkaza



➤ **Mora li radnik prije izvanrednog otkaza dobiti upozorenje?**

Kod izvanrednog otkaza **prethodno pisano upozorenje u smislu članka 119. stavka 1. Zakona o radu nije zakonska pretpostavka** kao kod redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika.

To proizlazi iz same prirode izvanrednog otkaza. Ako je povreda toliko ozbiljna da nastavak radnog odnosa nije moguć, nije potrebno prethodno upozoriti radnika da će mu u slučaju ponavljanja povrede biti otkazan ugovor.

Primjerice, od poslodavca se u pravilu ne bi očekivalo da radnika koji je dokazano pronevjerio novac prvo upozori da to više ne čini.

➤ **Obrana radnika – važna procesna pretpostavka**

Ne treba miješati **pisano upozorenje i omogućavanje obrane**.

Prema **članku 119. stavku 2. Zakona o radu**, prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, **osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini**.

Poslodavcu se stoga preporučuje radniku dostaviti pisani poziv u kojem će dovoljno konkretno navesti što mu se stavlja na teret te mu ostaviti primjeren rok za očitovanje.

Radniku treba omogućiti stvarnu, a ne samo formalnu mogućnost obrane.

Ako se radnik ne odazove pozivu ili odbije dati obranu, poslodavac može nastaviti postupak, ali treba sačuvati dokaz da mu je mogućnost obrane bila omogućena.

Iznimku prema kojoj obranu nije potrebno omogućiti treba tumačiti restriktivno. Ako postoji dvojba, za poslodavca je procesno sigurnije omogućiti obranu.

➤ **Važnost prikupljanja dokaza prije donošenja odluke**

Jedna od najčešćih pogrešaka u praksi jest donošenje odluke na temelju pretpostavke da „svi znaju što se dogodilo“. U eventualnom sudskom postupku to nije dovoljno.

Prema **članku 135. stavku 3. Zakona o radu**, ako je poslodavac otkazao ugovor o radu, upravo je **na poslodavcu teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz**.

Iz tog razloga preporuča se prije donošenja odluke prikupiti i sačuvati raspoložive dokaze, primjerice zapisnike, službene bilješke, izjave svjedoka, evidencije radnog vremena, poslovnu dokumentaciju, elektroničku korespondenciju pribavljenu na zakonit način, rezultate alkotestiranja, evidencije korištenja službenih vozila ili kartica, snimke

videonadzora ako su zakonito prikupljene i uporabljive, izvješća nadređenih osoba i druge relevantne isprave.

Posebno je važno poštovati propisana pravila utvrđivanja pojedinih činjenica. Primjerice, sudska praksa ukazuje na problem dokazivanja alkoholiziranosti radnika samo iskazima svjedoka kada postoje posebna pravila za utvrđivanje takvog stanja.

➤ **Jednostavno pravilo prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu**

Prije nego što donese odluku o izvanrednom otkazu, poslodavac bi si trebao postaviti jedno praktično pitanje:

„Možemo li dokazati što se dogodilo i zašto je ta povreda opravdala izvanredni otkaz?“

Ovo pitanje sažima dvije ključne pretpostavke zakonitog izvanrednog otkaza. Prvo, poslodavac mora moći **dokazati činjenice na kojima temelji otkaz**. Nije dovoljno da poslodavac vjeruje da je radnik počinio povredu, da je o događaju obaviješten od drugih radnika ili da je unutar organizacije „svima poznato što se dogodilo“. Ako radnik ospori otkaz, prema članku 135. stavku 3. Zakona o radu **teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz je na poslodavcu**.

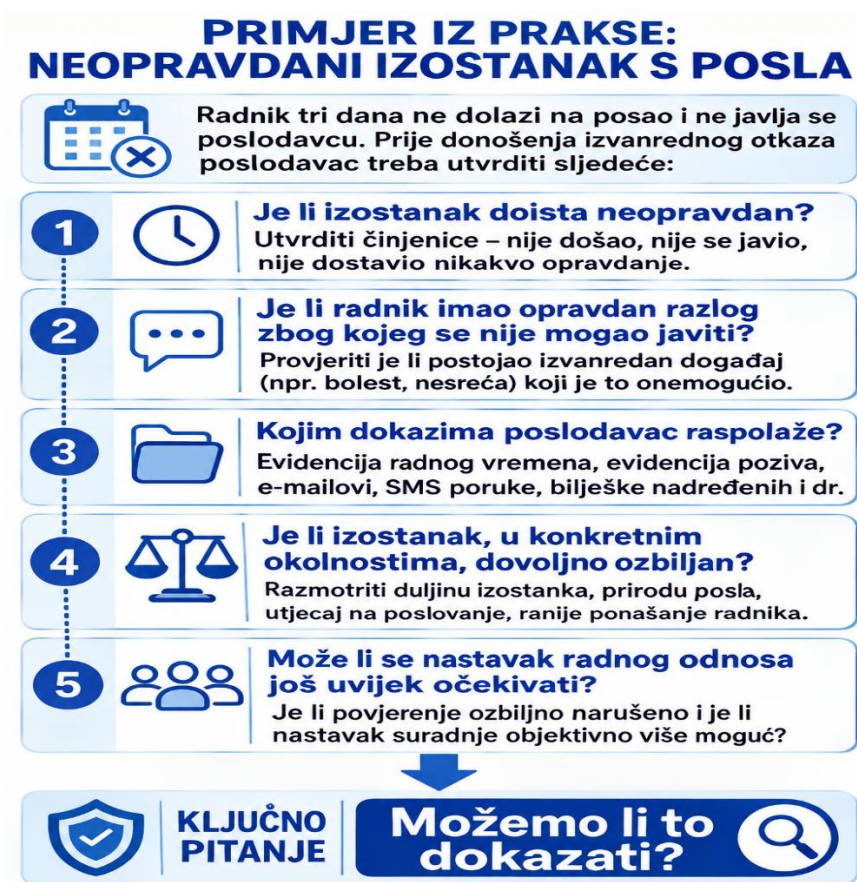
Drugo, nije dovoljno dokazati samo da se određeni događaj dogodio. Poslodavac mora moći objasniti i dokazati **zašto je upravo ta povreda, u konkretnim okolnostima, bila toliko ozbiljna da nastavak radnog odnosa više nije moguć**, što proizlazi iz članka 116. stavka 1. Zakona o radu. Iz tog razloga važno je promatrati prirodu povrede, radno mjesto i odgovornost radnika, stupanj krivnje, posljedice njegova ponašanja, nastalu ili moguću štetu, utjecaj na sigurnost ili poslovanje, ranije ponašanje radnika te eventualno narušavanje odnosa povjerenja.

Primjer: Ako radnik nekoliko dana ne dolazi na posao, nije dovoljno samo utvrditi da je izostao. Prije donošenja izvanrednog otkaza poslodavac treba provjeriti: **koliko dugo radnik nije dolazio na posao, je li izostanak opravdao ili pokušao opravdati, je li obavijestio poslodavca, postoje li dokazi o izostanku te je li, s obzirom na sve okolnosti, takvo ponašanje toliko ozbiljno da nastavak radnog odnosa više nije moguć**.

Ako u tom nizu nedostaje jedna od ključnih karika, osobito ako poslodavac **nema pouzdan dokaz o samom događaju ili ne može uvjerljivo obrazložiti zašto nastavak radnog odnosa nije moguć**, prije donošenja izvanrednog otkaza potrebno je dodatno provjeriti činjenice i procijeniti je li upravo izvanredni otkaz pravno opravdana mjera.

Praktična poruka poslodavcu: odluku o izvanrednom otkazu ne treba donositi polazeći od pitanja „*Jesmo li uvjereni da je radnik to učinio?*“, nego od pitanja „*Možemo li to dokazati i možemo li dokazima opravdati upravo izvanredni otkaz?*“

Slika 7. Primjer iz prakse – neopravdan izostanak s posla



Kod izvanrednog otkaza:

- ✓ radni odnos prestaje odmah ako je odluka uručena osobno, danom dostave odluke o otkazu ili drugim danom određenim u odluci,
- ✓ nema otkaznog roka,
- ✓ radnik nema pravo na otpremninu

➤ Pravo na naknadu štete kod izvanrednog otkaza

Članak 116. stavak 3. Zakona o radu propisuje da stranka koja opravdano izvanredno otkáže ugovor o radu ima pravo od stranke koja je **kriva za otkaz zahtijevati naknadu štete zbog neizvršenja obveza preuzetih ugovorom o radu**. Ovo pravo pripada i poslodavcu i radniku, ovisno o tome čije je postupanje dovelo do izvanrednog otkaza.

Važno je naglasiti da **naknada štete ne pripada automatski samom činjenicom da je ugovor izvanredno otkazan**. Stranka koja zahtijeva naknadu mora dokazati da je druga strana odgovorna za okolnosti koje su dovele do izvanrednog otkaza, da je zbog

neizvršenja ugovornih obveza nastala konkretna šteta te da postoji uzročna veza između takvog postupanja i nastale štete.

Primjerice, ako radnik osobito teškom povredom radnih obveza prouzroči situaciju zbog koje mu poslodavac opravdano izvanredno otkáže ugovor, poslodavac može zahtijevati naknadu štete koja mu je zbog takvog postupanja stvarno nastala, pod uvjetom da može dokazati njezino postojanje i visinu. Jednako tako, ako poslodavac osobito teško povrijedi svoje obveze iz radnog odnosa, zbog čega radnik opravdano izvanredno otkáže ugovor, i radnik može zahtijevati naknadu štete ako su za to ispunjene zakonske pretpostavke.

Za poslodavce je stoga važno razlikovati **opravdanost izvanrednog otkaza od prava na naknadu štete**. Činjenica da je izvanredni otkaz zakonit ne znači sama po sebi da poslodavac automatski ima pravo na određeni novčani iznos. Za uspješan zahtjev za naknadu štete potrebno je zasebno dokazati **nastanak štete, njezinu visinu i povezanost s povredom obveze koja je dovela do prestanka radnog odnosa**.

Drugim riječima, izvanredni otkaz sankcionira nemogućnost nastavka radnog odnosa, dok naknada štete služi popravljaju konkretne štete koju je skrivila druga ugovorna strana.

4.5. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu poseban je institut kojim poslodavac radniku otkazuje postojeći ugovor o radu, ali mu istodobno nudi nastavak radnog odnosa pod izmijenjenim uvjetima, sukladno čl. 123. Zakona o radu. U praksi se najčešće koristi kada poslodavac zbog organizacijskih, gospodarskih, tehnoloških ili drugih opravdanih razloga više ne može nastaviti radni odnos pod postojećim ugovorenim uvjetima, ali radniku može ponuditi drugo radno mjesto, drukčiji opseg poslova ili druge izmijenjene uvjete rada.

Važno je razumjeti da se ovdje zapravo radi o otkazu postojećeg ugovora, a ne samo o ponudi aneksa. Zbog toga moraju biti ispunjene sve pretpostavke koje Zakon o radu propisuje za onu vrstu otkaza na kojoj se odluka temelji.

Primjerice, ako poslodavac zbog reorganizacije ukida određeno radno mjesto, ali istom radniku može ponuditi drugo radno mjesto, odluka se najčešće temelji na pravilima o poslovno uvjetovanom otkazu, uz istodobnu ponudu novog ugovora.

➤ Radnik može prihvatiti novi ugovor i ipak osporavati otkaz

Ovo je jedna od najvažnijih posebnosti ovog instituta. Članak 123. Zakona o radu omogućuje radniku da **prihvati ponudu izmijenjenog ugovora i pritom zadrži pravo osporavati dopuštenost otkaza pred sudom**.

To znači da radnik nije prisiljen birati između zaposlenja i sudske zaštite. Može potpisati ponuđeni novi ugovor, nastaviti raditi kod poslodavca, ali istodobno tvrditi da poslodavac nije imao opravdani razlog otkazati njegov prethodni ugovor.

Za poslodavca je to vrlo važno jer prihvaćanje ponuđenog ugovora **ne predstavlja potvrdu radnika da je prethodni otkaz bio zakonit.**

Primjer: Poslodavac zbog reorganizacije otkazuje radniku ugovor za radno mjesto voditelja i nudi mu novi ugovor za drugo radno mjesto. Radnik novi ugovor prihvati i nastavi raditi. Unatoč tome, može pokrenuti postupak u kojem tvrdi da radno mjesto voditelja zapravo nije bilo ukinuto, da poslovi i dalje postoje ili da je reorganizacija bila samo formalna. Sud će tada ispitivati zakonitost **samog otkaza prethodnog ugovora**, neovisno o tome što je radnik prihvatio novi ugovor.

➤ **Rok za prihvrat ponude**

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, zadržava pravo osporavati dopuštenost otkaza, a **rok za izjašnjenje o ponudi ne smije biti kraći od osam dana.** Poslodavac zato u odluci ili uz ponudu mora jasno odrediti rok u kojem se radnik može izjasniti prihvaća li novi ugovor.

U praksi je preporučljivo precizno navesti datum do kojeg se ponuda može prihvatiti te način na koji radnik treba dostaviti izjavu o prihvatu.

➤ **Što ako radnik prihvati ponudu?**

Ako radnik u ostavljenom roku prihvati ponuđeni ugovor, radni odnos se nastavlja prema novim ugovorenim uvjetima.

U tom slučaju nema stvarnog prekida zaposlenja između starog i novog ugovora, ali pravna osnova nastavka rada postaju novi ugovoreni uvjeti.

Radnik, međutim, kao što je navedeno, može istodobno osporavati dopuštenost otkaza.

Za poslodavca je zbog toga važno čuvati cjelokupnu dokumentaciju kojom dokazuje razloge za otkaz, čak i ako je radnik bez primjedbi potpisao novi ugovor.

➤ **Što ako radnik odbije ponudu?**

Ako radnik ne prihvati ponuđeni novi ugovor, tada proizvodi učinke otkaza postojećeg ugovora. Radni odnos prestaje nakon proteka otkaznog roka. Radnik i u toj situaciji može osporavati zakonitost otkaza.

Stoga odbijanje ponuđenog ugovora ne znači da je radnik izgubio pravo na sudsku zaštitu.

➤ **Otkazni rok i otpremnina**

Budući da se kod ovog instituta pravno radi o otkazu, prava radnika ovise o tome **na kojem se zakonskom razlogu otkaz temelji**.

Ako je riječ, primjerice, o poslovno uvjetovanom otkazu, primjenjuju se pravila o otkaznom roku iz Zakona o radu te, ako su ispunjene zakonske pretpostavke, i pravo na otpremninu.

➤ **Mora li novi ugovor ponuditi iste ili jednako povoljne uvjete?**

Ne mora nužno. Sama svrha ovog instituta jest omogućiti ponudu **izmijenjenih uvjeta rada**. Novi ugovor može predviđati drugo radno mjesto, druge poslove, drugačiju razinu odgovornosti ili druge zakonite uvjete.

Međutim, ponuđeni uvjeti ne smiju biti diskriminatorni, protivni prisilnim propisima niti predstavljati zlouporabu prava. Što su novi uvjeti nepovoljniji za radnika, to je za poslodavca posebno važno imati uvjerljivo i dokumentirano objašnjenje zašto su upravo takvi uvjeti posljedica stvarnih poslovnih ili drugih opravdanih okolnosti.

Poseban oprez potreban je kod **smanjenja plaće**. Ako je plaća ugovorena ugovorom o radu, poslodavac je ne može jednostrano smanjiti samo donošenjem odluke. Ako radnik ne pristaje na izmjenu ugovora, za korištenje otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora poslodavac mora imati zakonit razlog koji opravdava otkaz postojećih uvjeta.

➤ **Savjetovanje s radničkim vijećem**

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora i dalje je **odluka o otkazu**. Ako je kod poslodavca utemeljeno radničko vijeće, prije donošenja odluke potrebno je provesti savjetovanje u skladu s **člankom 150. Zakona o radu**.

Radničkom vijeću treba dostaviti sve podatke važne za sagledavanje namjeravane odluke, uključujući razlog zbog kojeg poslodavac namjerava otkazati postojeći ugovor i sadržaj uvjeta koje namjerava ponuditi radniku.

Ako sindikalni povjerenik ima prava i obveze radničkog vijeća, savjetovanje se provodi s njim. Kod zakonom posebno zaštićenih radnika treba dodatno provjeriti je li potrebna **prethodna suglasnost radničkog vijeća ili drugog nadležnog tijela**.

➤ **Sudska praksa – sud ispituje razlog za otkaz, a ne samo ponudu novog ugovora**

U sudskim sporovima kod otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora središnje pitanje u pravilu nije je li novi ugovor bio „dobar“ ili „loš“, nego **je li postojao opravdani razlog za otkaz prethodnog ugovora**.

Sudska praksa Vrhovnog suda RH kroz niz predmeta prihvaća temeljno načelo da se dopuštenost ovakvog otkaza prosuđuje prema pravilima koja vrijede za odgovarajuću vrstu otkaza. Drugim riječima, činjenica da je radniku ponuđen nastavak zaposlenja **ne oslobađa poslodavca obveze dokazivanja opravdanog razloga za otkaz**.

Kod poslovno uvjetovanog otkaza sud će zato ispitivati je li stvarno došlo do gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih promjena, je li zbog tih promjena prestala potreba za radom pod dotadašnjim uvjetima te postoji li stvarna veza između reorganizacije i otkaza konkretnom radniku.

➤ **Posebno oprezno s „formalnim reorganizacijama“**

Jedan od većih rizika za poslodavca postoji kada se radno mjesto formalno ukine, ali se poslovi u stvarnosti nastave obavljati gotovo potpuno jednako.

Primjerice, poslodavac ukine radno mjesto „voditelj prodaje“, radniku ponudi niže radno mjesto, ali nakon toga zaposli drugu osobu koja pod drugim nazivom obavlja gotovo sve poslove prijašnjeg voditelja. Takve okolnosti mogu u eventualnom sudskom postupku dovesti u pitanje stvarnost poslovnog razloga.

Naziv radnog mjesta sam po sebi nije presudan. Sud će promatrati **stvarni sadržaj poslova i stvarne organizacijske promjene**.

➤ **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora nije isto što i aneks ugovora**

Ovo je u praksi vrlo važna razlika. Kod **aneksa ugovora** obje strane dobrovoljno pristaju na izmjenu postojećeg ugovora. Nema otkaza.

Kod **otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora** poslodavac otkazuje postojeći ugovor i nudi novi. Ako radnik ponudu odbije, postojeći ugovor prestaje nakon što nastupe učinci otkaza.

Zato je u pravilu prvo poželjno pokušati postići sporazumnu izmjenu ugovora ako za to postoji realna mogućnost. Tek ako radnik na takvu izmjenu ne pristaje, a poslodavac ima opravdan razlog zbog kojeg postojeći ugovor više ne može održati, dolazi u obzir otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.

Preporuka poslodavcima: Kod ovog instituta treba razdvojiti **dva pravna pitanja**:

1. Postoji li opravdani razlog za otkaz postojećeg ugovora?

2. Može li se radniku ponuditi nastavak rada pod izmijenjenim uvjetima?

Čak i ako se radniku ponudi nastavak zaposlenja te iako radnik ponuđeni ugovor prihvati, poslodavac i dalje mora biti u stanju **dokazati stvaran i zakonom opravdan razlog zbog kojeg prethodni ugovor više nije mogao ostati na snazi**.

5. NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ – članak 117. Zakona o radu

Članak 117. Zakona o radu propisuje tri skupine okolnosti koje ne predstavljaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu: privremenu nenazočnost zbog bolesti ili ozljede, korištenje pravnih sredstava i obraćanje nadležnim tijelima radi zaštite prava te prijavljivanje sumnje na korupciju.

1. Bolovanje samo po sebi nije razlog za otkaz

Prema članku 117. stavku 1. Zakona o radu, **privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.**

To znači da poslodavac ne smije radniku otkazati ugovor zato što je radnik privremeno nesposoban za rad, odnosno zato što koristi bolovanje. Ni činjenica da bolovanje traje dulje vrijeme, da poslodavcu stvara organizacijske poteškoće ili da zbog odsutnosti radnika mora angažirati zamjenu **sama po sebi ne pretvara bolovanje u opravdani razlog za otkaz.**

Ovu odredbu, međutim, treba pravilno razlikovati od apsolutne zabrane otkazivanja. Članak 117. ne znači da radniku koji se nalazi na bolovanju ugovor o radu **nikada i ni pod kojim okolnostima ne može biti otkazan.** Znači da razlog otkaza ne smije biti njegova privremena nenazočnost zbog bolesti ili ozljede.

Primjerice, ako za vrijeme bolovanja nastanu stvarni i zakoniti gospodarski, tehnološki ili organizacijski razlozi zbog kojih prestane potreba za obavljanjem određenog posla, činjenica da je radnik na bolovanju sama po sebi ne isključuje mogućnost poslovno uvjetovanog otkaza, pod uvjetom da su za takav otkaz ispunjene sve zakonske pretpostavke i da stvarni razlog nije bolovanje.

Za poslodavca je ključno pitanje:

Bi li ovom radniku ugovor bio otkazan i da nije na bolovanju?

Ako je stvarni razlog upravo njegova bolest, učestalost ili trajanje bolovanja, postoji ozbiljan rizik nezakonitosti otkaza.

Posebno treba razlikovati ovu situaciju od slučajeva za koje Zakon o radu propisuje **posebnu zabranu otkazivanja.** Primjerice, prema članku 38. Zakona o radu radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od takve ozljede odnosno bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu, osim u zakonom propisanom slučaju. Tu je zaštita, dakle, još snažnija.

2. Radnik ne smije dobiti otkaz zato što je tražio zaštitu svojih prava

Članak 117. stavak 2. štiti radnika koji koristi pravna sredstva protiv poslodavca ili se obraća nadležnim državnim tijelima zbog moguće povrede svojih prava. Podnošenje žalbe ili tužbe, sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, kao ni obraćanje nadležnim tijelima državne vlasti, **ne predstavlja opravdani razlog za otkaz.**

Drugim riječima, radnik ne smije trpjeti otkaz zato što je, primjerice, pokrenuo sudski postupak protiv poslodavca, zatražio zaštitu nekog prava iz radnog odnosa ili se zbog nepravilnosti obratio nadležnom tijelu.

Svrha ove odredbe vrlo je jasna: radnik mora moći koristiti pravne mehanizme zaštite svojih prava **bez straha da će zbog toga izgubiti posao.**

To, naravno, ne znači da radnik koji vodi spor protiv poslodavca stječe apsolutnu zaštitu od svakog budućeg otkaza. Ako neovisno o tom postupku postoji drugi stvaran i zakonom opravdan razlog za otkaz, poslodavac može otkazati ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom. Međutim, upravo u takvim situacijama poslodavac mora biti posebno oprezan. Ako, primjerice, radnik podnese prijavu nadležnom tijelu, a ubrzo nakon toga dobije otkaz zbog navodno sasvim drugog razloga, poslodavac bi u eventualnom sporu morao biti spreman **jasno dokumentirati stvarni razlog otkaza i pokazati da između radnikova korištenja pravnog sredstva i odluke o otkazu nema nedopuštene povezanosti.**

Za poslodavca se i ovdje može primijeniti praktično pitanje:

„Bismo li istu odluku donijeli da radnik nije podnio tužbu, prijavu ili se obratio nadležnom tijelu?“

Ako je odgovor potvrđan, poslodavac mora moći dokazima pokazati koji je drugi opravdani razlog doveo do otkaza.

3. Prijava sumnje na korupciju nije opravdani razlog za otkaz

Članak 117. stavak 3. dodatno štiti radnika koji se obrati odgovornim osobama ili nadležnim državnim tijelima zbog opravdane sumnje na korupciju odnosno koji **u dobroj vjeri prijavi takvu sumnju.** Takvo postupanje radnika ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Svrha odredbe jest spriječiti situaciju u kojoj bi poslodavac otkaz koristio kao oblik odmazde prema radniku koji upozorava na moguću korupciju. Zaštita radnika koji prijavljuju nepravilnosti danas se ne iscrpljuje samo u Zakonu o radu. Ovisno o okolnostima konkretnog slučaja, potrebno je voditi računa i o pravilima **Zakona o zaštiti prijavitelja nepravilnosti**, koji uređuje zaštitu prijavitelja od osвете i drugih oblika nepovoljnog postupanja.

Za poslodavce je osobito važno da nakon prijave nepravilnosti budu oprezni kod svih odluka koje bitno utječu na položaj prijavitelja. Otkaz, degradacija, smanjenje plaće ili druga nepovoljna mjera koja slijedi nakon prijave može otvoriti pitanje predstavlja li takva odluka dopuštenu poslovnu ili radnopravnu mjeru ili zapravo **odmazdu zbog prijavljivanja nepravilnosti**.

Ni ovdje zaštita ne znači da radniku koji je prijavio sumnju na korupciju više nikada nije moguće zakonito otkazati ugovor o radu. Ako radnik, primjerice, nakon prijave počini potpuno neovisnu osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, sama činjenica da je prethodno prijavio nepravilnost ne isključuje mogućnost otkaza. Poslodavac će, međutim, morati biti posebno sposoban dokazati **stvarni i dopušteni razlog otkaza te njegovu neovisnost o prijavi radnika**.

Što je zajedničko svim slučajevima iz članka 117.?

Poseban oprez potreban je kada se vremenski blizu otkaza dogodila neka od okolnosti iz članka 117., primjerice, radnik je otvorio bolovanje, podnio tužbu protiv poslodavca, obratio se inspekciji ili prijavio sumnju na korupciju. Takva vremenska povezanost ne znači automatski da je otkaz nezakonit, ali u eventualnom sporu može biti važna okolnost pri utvrđivanju **što je bio stvarni motiv poslodavca**.

Preporuka poslodavcima: Prije donošenja odluke o otkazu dobro je napraviti kratku provjeru:

Koji je stvarni razlog otkaza? → Je li taj razlog dopušten Zakonom? → Postoji li neposredno prije otkaza neka zaštićena okolnost iz članka 117.? → Bismo li istu odluku donijeli da te okolnosti nema? → Možemo li to dokazati?

Slika 8. Provjera činjenica prije donošenja odluke o otkazu



6. POSEBNA ZAŠTITA OD OTKAZA

Članak 34. Zakona o radu propisuje **posebno snažnu zaštitu od otkaza** za trudnice i radnike koji koriste određena prava vezana uz roditeljstvo, posvojenje, njegu i skrb o djetetu. Za razliku od članka 117. Zakona o radu, koji određene okolnosti samo isključuje kao opravdani razlog za otkaz, članak 34. u zaštićenom razdoblju poslodavcu **izričito zabranjuje otkazivanje ugovora o radu**, osim u vrlo uskim zakonom propisanim iznimkama. Aktualni tekst članka 34. proširen je izmjenama Zakona o radu iz 2022. godine, među ostalim i na očinski dopust.

➤ **Zabrana otkaza tijekom trudnoće i korištenja zaštićenih prava**

Prema članku 34. stavku 1., poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće niti tijekom korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, kao ni tijekom drugih u toj odredbi navedenih prava, primjerice rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju. Zaštita traje i **15 dana nakon prestanka trudnoće odnosno nakon prestanka korištenja zaštićenog prava**.

Za poslodavca je osobito važno razumjeti da se ovdje ne radi samo o zabrani diskriminatornog otkaza „zbog trudnoće“. Za vrijeme zakonom zaštićenog razdoblja postoji **zabrana samog otkazivanja**. To znači da poslodavac u pravilu ne može za vrijeme trudnoće ili korištenja navedenog prava radniku dati ni poslovno uvjetovani ni osobno uvjetovani otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem, pa ni izvanredni otkaz, samo zato što smatra da za njega inače postoji opravdani razlog.

Primjerice, ako poslodavac provodi reorganizaciju i ukida više radnih mjesta, činjenica da bi radno mjesto trudne radnice prema poslovnim kriterijima također bilo obuhvaćeno reorganizacijom **ne omogućuje poslodavcu da joj tijekom zaštićenog razdoblja uruči poslovno uvjetovani otkaz**. Poslodavac mora uzeti u obzir posebnu zabranu iz članka 34.

➤ **Iznimke – kada radni odnos ipak može prestati?**

Stavci 3. i 4. članka 34. propisuju vrlo uske iznimke od zaštite.

Prema stavku 3., ugovor o radu zaštićene osobe ipak prestaje **smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra**.

Razlog je logičan: u tim situacijama više ne postoji poslodavac odnosno pravni ili organizacijski okvir u kojem bi radni odnos mogao nastaviti postojati. Ne radi se, dakle, o klasičnoj odluci poslodavca da određenom zaštićenom radniku otkaze ugovor, nego o prestanku poslodavca odnosno njegove djelatnosti na način koji zakon posebno uređuje.

➤ **Likvidacija – posebna iznimka za poslovno uvjetovani otkaz**

Stavak 4. dodatno propisuje da se ugovor o radu osobe koja uživa zaštitu iz članka 34. **tijekom provedbe postupka likvidacije može otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga**. To je važna, ali vrlo uska iznimka. Sama činjenica da poslodavac ima financijskih problema, provodi reorganizaciju, smanjuje broj radnika ili zatvara pojedini odjel **nije isto što i provedba formalnog postupka likvidacije**. Tek kada se zaista provodi postupak likvidacije u skladu s posebnim propisom, Zakon dopušta poslovno uvjetovani otkaz i osobama koje bi inače bile zaštićene člankom 34.

➤ **Što je najvažnije za poslodavce?**

Prije donošenja bilo kojeg otkaza poslodavac bi trebao provjeriti nalazi li se radnik u nekom od zaštićenih statusa iz članka 34. To je osobito važno kod reorganizacija i kolektivnih otkaza, gdje se lako može dogoditi da poslodavac kriterije za određivanje viška primijeni na sve radnike jednako, a previdi da je kod pojedinog radnika trenutno aktivna posebna zakonska zabrana otkazivanja.

Posebno treba razlikovati ovu zaštitu od bolovanja. Kod bolovanja iz članka 117. bolest sama po sebi nije opravdani razlog za otkaz, ali otkaz iz nekog drugog opravdanog razloga načelno može biti moguć. Kod članka 34. zaštita je jača: **za vrijeme zaštićenog razdoblja poslodavac u pravilu uopće ne smije otkazati ugovor o radu**, bez obzira na to što bi izvan tog razdoblja možda postojao zakonit razlog za otkaz.

7. SPORAZUMNI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Iako **sporazumni prestanak ugovora o radu nije institut otkaza**, u ovom ga Vodiču ukratko obrađujemo jer predstavlja jedan od zakonom propisanih čestih načina prestanka radnog odnosa. Za razliku od otkaza, koji predstavlja jednostranu izjavu volje jedne ugovorne strane, sporazumni prestanak temelji se na **suglasnoj volji poslodavca i radnika** da njihov radni odnos prestane pod uvjetima koje su zajednički prihvatili.

Prema **članku 112. Zakona o radu**, ugovor o radu može prestati sporazumom radnika i poslodavca, dok članak 113. propisuje da **sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku**. Upravo je postojanje stvarne i slobodno izražene suglasnosti obiju strana njegova ključna karakteristika.

➤ **Sporazum je dobrovoljan – nijedna ga strana nije dužna prihvatiti**

Sporazum mora biti rezultat stvarne i slobodne volje obiju strana. Poslodavac može radniku predložiti sporazumni prestanak radnog odnosa, kao što i radnik može takav prijedlog uputiti poslodavcu. Međutim, **nijedna strana nije dužna prihvatiti prijedlog druge strane**. Ako radnik odbije potpisati sporazum, radni odnos nastavlja se pod postojećim uvjetima, osim ako poslodavac ima neki drugi zakonom opravdani razlog za njegov prestanak. Samo odbijanje sporazuma **nije razlog za otkaz**.

Zbog toga poslodavac treba izbjegavati postupanje koje bi se moglo tumačiti kao prisila ili dovođenje radnika u zabludu radi potpisivanja sporazuma. Posebno je rizično radniku predstaviti sporazum kao već donesenu odluku ili ostaviti dojam da ga je obavezan potpisati.

➤ **Stranke same određuju datum prestanka**

Jedna od praktičnih prednosti sporazumnog prestanka jest mogućnost dogovora o datumu prestanka radnog odnosa. Primjerice, poslodavac i radnik mogu 1. rujna sklopiti sporazum kojim određuju da radni odnos prestaje 30. rujna. Do tog datuma radnik može nastaviti redovito raditi, koristiti godišnji odmor ili, ako se tako izričito dogovore, biti oslobođen obveze rada uz uređivanje prava na plaću odnosno naknadu plaće.

Za razliku od redovitog otkaza, kod sporazumnog prestanka **ne primjenjuje se zakonski otkazni rok**, osim ako su stranke samim sporazumom ugovorile određeno razdoblje do prestanka radnog odnosa.

➤ **Nema automatskog prava na otpremninu**

Kod sporazumnog prestanka radnik nema na temelju Zakona o radu **automatsko pravo na zakonsku otpremninu**.

Međutim, poslodavac i radnik mogu sporazumom ugovoriti isplatu određenog iznosa radniku. U praksi upravo dodatna novčana naknada često predstavlja dio dogovora kojim obje strane prihvaćaju sporazumni završetak radnog odnosa.

Ako se takva isplata ugovara, preporučljivo je jasno navesti **iznos, osnovu isplate, rok isplate te eventualne porezne posljedice**.

➤ **Što bi sporazum trebao sadržavati?**

Uz podatke o radniku i poslodavcu te identifikaciju ugovora o radu, posebno treba jasno navesti **datum prestanka radnog odnosa**. Prema potrebi treba urediti korištenje godišnjeg odmora do prestanka radnog odnosa, naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, eventualno oslobođenje od obveze rada, isplatu ugovorene naknade ili drugog iznosa, povrat službene opreme i dokumentacije te druga otvorena pitanja između stranaka.

Ako radnik do dana prestanka nije iskoristio godišnji odmor na koji ima pravo, poslodavac mu je, pod uvjetima iz Zakona o radu, dužan isplatiti **naknadu za neiskorišteni godišnji odmor**. Sporazumnim prestankom ne mogu se jednostavno zanemariti već stečena prava radnika.

➤ **Posebno oprezno s odredbom „stranke nemaju nikakvih međusobnih potraživanja“**

U sporazumima se često nalazi formulacija prema kojoj potpisom sporazuma stranke potvrđuju da jedna prema drugoj nemaju nikakvih daljnjih potraživanja. Takvu odredbu treba koristiti oprezno.

Sporazum bi trebao što jasnije urediti konkretna prava i obveze stranaka, a poslodavac ne bi trebao pretpostaviti da jedna općenita formulacija automatski uklanja sva moguća prava radnika, osobito ona kojih se radnik prema prisilnim propisima ne može unaprijed odreći.

Pravno je sigurnije navesti **što je radniku do prestanka radnog odnosa obračunato, što će mu biti isplaćeno i u kojim rokovima**, umjesto oslanjanja isključivo na opću klauzulu o nepostojanju potraživanja.

➤ **Posebno provjeriti posljedice za radnika**

Za poslodavca je korisno znati i da način prestanka radnog odnosa može imati posljedice na ostvarivanje pojedinih prava radnika nakon prestanka zaposlenja, osobito prava iz sustava osiguranja za slučaj nezaposlenosti. U slučaju sporazumnog prestanka ugovora o radu radnik u pravilu nema pravo na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti. **Iznimno**, pravo na naknadu može ostvariti u slučajevima iz članka 49. Zakona o tržištu rada, odnosno:

- ako je sporazum sklopljen zbog premještanja bračnog ili izvanbračnog druga odnosno životnog partnera u drugo mjesto prebivališta
- zbog promjene prebivališta iz zdravstvenih razloga
- na prijedlog poslodavca, u slučaju kolektivnog zbrinjavanja viška radnika

Preporuka poslodavcima: Sporazumni prestanak u praksi može biti **jednostavan i pravno siguran način završetka radnog odnosa**, ali samo ako obje strane doista žele takav ishod i ako su uvjeti prestanka jasno uređeni.

Slika 9. Preporuke poslodavcima u slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa



8. SUDSKI RASKID UGOVORA O RADU

Sudski raskid ugovora o radu poseban je način prestanka radnog odnosa uređen člankom 125. Zakona o radu. Do njega dolazi u okviru sudskog spora u kojem sud utvrdi da **otkaz koji je dao poslodavac nije dopušten**, ali istodobno postoje okolnosti zbog kojih nastavak radnog odnosa **više nije prihvatljiv radniku ili objektivno nije moguć s obzirom na odnose i interese ugovornih strana**.

Sudski raskid osobito je važan u praksi jer utvrđenje nedopuštenosti otkaza u pravilu znači da radni odnos nije prestao te radnik može zahtijevati **vraćanje na posao**. Međutim, tijekom radnog spora, koji može trajati dulje vrijeme, odnosi između radnika i poslodavca mogu se toliko poremetiti da nastavak radnog odnosa više nije realno ili razumno rješenje. Upravo za takve situacije Zakon predviđa mogućnost sudskog raskida.

➤ **Kada sudski raskid zahtijeva radnik**

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, ali **radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos**, radnik može zahtijevati da sud odredi dan prestanka radnog odnosa. U tom slučaju sud će radniku dosuditi i **naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća radnika**.

Visina naknade nije automatski jednaka za svakog radnika. Sud je određuje unutar zakonskog raspona vodeći računa o:

- trajanju radnog odnosa kod poslodavca,
- starosti radnika,
- obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Važno je razlikovati ovu **naknadu štete zbog sudskog raskida** od drugih novčanih zahtjeva koji mogu nastati kao posljedica nedopuštenog otkaza. Ovisno o okolnostima konkretnog slučaja i postavljenom tužbenom zahtjevu, radnik može imati i druga potraživanja koja proizlaze iz činjenice da nezakonitim otkazom radni odnos nije valjano prestao.

➤ **Sudski raskid na zahtjev poslodavca**

Sudski raskid može zatražiti i **poslodavac**. Prema članku 125. stavku 2. ZOR-a, sud može prihvatiti takav zahtjev ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da **nastavak radnog odnosa nije moguć**, uzimajući pritom u obzir sve okolnosti slučaja i interese obiju ugovornih stranaka.

Samo postojanje radnog spora ili činjenica da je poslodavac izgubio spor zbog nezakonitog otkaza **nije sama po sebi dovoljna** za sudski raskid. Poslodavac mora ukazati na konkretne okolnosti zbog kojih nastavak radnog odnosa više nije moguć. U praksi mogu biti relevantni izrazito i trajno narušeni međuljudski odnosi, ozbiljan gubitak međusobnog povjerenja, priroda radnog mjesta, intenzitet sukoba između stranaka te druge okolnosti zbog kojih bi vraćanje radnika na posao bilo objektivno teško provedivo.

➤ **Do kada se može zahtijevati sudski raskid?**

Zakon propisuje i važan procesni rok. **Radnik i poslodavac zahtjev za sudski raskid mogu podnijeti najkasnije do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja**. Stoga je o ovoj mogućnosti potrebno voditi računa pravodobno tijekom radnog spora.

➤ **Što sudski raskid znači za poslodavca?**

Za poslodavca je važno razumjeti da sudski raskid **ne znači da nezakonit otkaz naknadno postaje zakonit**. Sud najprije utvrđuje da otkaz nije dopušten, a zatim, ako su ispunjene zakonske pretpostavke, određuje prestanak radnog odnosa sudskom odlukom.

To ima i značajne financijske posljedice. Uz naknadu štete od **tri do osam mjesečnih plaća** koju sud dosuđuje u slučaju iz članka 125. stavka 1., nezakonit otkaz može otvoriti i pitanje drugih potraživanja radnika za razdoblje tijekom kojeg je radni odnos pravno trajao. Zbog toga sudski raskid ne treba promatrati kao jednostavan način ograničavanja posljedica nepravilno provedenog otkaza.

Preporuka poslodavcima: Ako se tijekom spora zbog nedopuštenosti otkaza pokaže da su odnosi s radnikom **trajno i ozbiljno poremećeni te nastavak radnog odnosa objektivno više nije moguć**, poslodavac treba pravodobno razmotriti mogućnost postavljanja zahtjeva za sudski raskid iz članka 125. stavka 2. ZOR-a. Pritom nije dovoljno samo tvrditi da je izgubljeno povjerenje u radnika. **Potrebno je konkretno navesti i, kada je to moguće, dokazati okolnosti zbog kojih nastavak radnog odnosa više nije moguć**, vodeći računa o interesima obje ugovornih strana. Sudski raskid može biti praktično rješenje kada je otkaz utvrđen nedopuštenim, a povratak radnika na posao više nije održiv, ali on **ne otklanja nezakonitost prethodno danog otkaza niti automatski uklanja njegove financijske posljedice**.

9. PRESTANAK UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Za razliku od otkaza, kod isteka ugovora na određeno vrijeme **nije potrebna odluka poslodavca o otkazu**. Prema članku 112. Zakona o radu, ugovor o radu prestaje, među ostalim, **istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme**.

Prestanak je, dakle, posljedica nastupanja unaprijed određene činjenice, primjerice nastupanje ugovorenog datuma, završetka posla čije je trajanje bilo vremenski ograničeno ili nastupanja događaja uz koji je vezano trajanje ugovora. Poslodavac u tom slučaju **ne mora dokazivati postojanje opravdanog razloga za otkaz niti provoditi postupak otkazivanja ugovora o radu**.

To ujedno znači da kod redovitog isteka ugovora na određeno vrijeme **nema otkaznog roka**, jer nije riječ o otkazu. Radni odnos završava istekom vremena na koje je ugovor sklopljen.

➤ **Važna pravila uvedena 2023. godine**

Prema članku 12. ZOR-a, ugovor na određeno vrijeme u pravilu se može sklopiti **najduže na tri godine**, a s istim radnikom dopuštena su najviše **tri uzastopna ugovora na određeno vrijeme**, čije ukupno trajanje, uključujući prvi ugovor, u pravilu ne smije biti dulje od tri godine.

Ugovori između kojih je prekid do tri mjeseca smatraju se uzastopnima, a zakon pritom uzima u obzir i ugovore sklopljene s povezanim poslodavcima. Nakon dosezanja zakonskog ograničenja novi ugovor na određeno vrijeme s istim radnikom u pravilu se može sklopiti tek nakon proteka najmanje **šest mjeseci** od prestanka radnog odnosa. Zakon predviđa i određene iznimke, primjerice zamjenu privremeno nenazočnog radnika i dovršetak projekta koji se financira iz fondova Europske unije.

Posebno je važno pravilo da se **svaka izmjena ili dopuna ugovora kojom se produljuje njegovo trajanje smatra sljedećim uzastopnim ugovorom.**

➤ **Što ako radnik nastavi raditi nakon isteka ugovora?**

Ovo je jedno od najvažnijih upozorenja za poslodavce. Ako radnik **nastavi raditi nakon isteka vremena na koje je ugovor sklopljen**, Zakon propisuje da se smatra da je sklopljen **ugovor o radu na neodređeno vrijeme**. Ista posljedica nastupa ako je ugovor na određeno vrijeme sklopljen protivno zakonskim pravilima. Primjerice, ako ugovor radnika traje do 30. rujna, a radnik 1. listopada nastavi redovito dolaziti na posao i obavljati svoje poslove, poslodavac se izlaže riziku da se radni odnos smatra zasnovanim na neodređeno vrijeme.

➤ **Treba li radniku izdati odluku o prestanku?**

Budući da ugovor prestaje **po samom zakonu istekom ugovorenog vremena**, odluka o otkazu **nije potrebna**. Ipak, radi pravne sigurnosti i uredne kadrovske dokumentacije, korisno je radniku prije isteka ugovora dostaviti **pisanu obavijest da ugovor istječe određenog dana i da nakon tog dana radni odnos prestaje**. Takva obavijest nema konstitutivni učinak, ona naime ne uzrokuje prestanak ugovora nego samo potvrđuje činjenicu da nastupa ugovoreni prestanak radnog odnosa.

Poslodavac nakon prestanka radnog odnosa treba pravodobno izvršiti **odjavu radnika iz obveznih osiguranja**, obračunati i isplatiti sva dospjela prava iz radnog odnosa te radniku izdati propisanu dokumentaciju. Ako radnik do prestanka radnog odnosa nije iskoristio pripadajući godišnji odmor, treba voditi računa i o njegovu **pravu na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor**.

➤ **Može li ugovor na određeno vrijeme prestati prije isteka?**

Treba razlikovati **istek ugovora** od njegova **prijevremenog otkazivanja**. Jedna od važnih izmjena Zakona o radu koja se primjenjuje od 1. siječnja 2023. odnosi se upravo na mogućnost redovitog otkazivanja ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Prema ranijem zakonskom uređenju, ugovor o radu na određeno vrijeme mogao se redovito otkazati samo ako je mogućnost takvog otkazivanja bila izričito predviđena samim ugovorom o radu. Izmjenama Zakona o radu iz 2022., koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023., **ta je posebna odredba brisana**.

To znači da se prema važećem Zakonu o radu **više ne mora posebno ugovoriti mogućnost redovitog otkaza ugovora o radu na određeno vrijeme**. Takav ugovor može se redovito otkazati i prije isteka vremena na koje je sklopljen, uz primjenu općih zakonskih pravila o redovitom otkazu.

Za poslodavca to znači da, želi li ugovor na određeno vrijeme otkazati prije njegova isteka, mora postojati **zakonom dopušten i opravdan razlog za otkaz**, primjerice poslovno uvjetovani, osobno uvjetovani ili otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika te moraju biti poštovane sve ostale zakonske pretpostavke za tu vrstu otkaza. Primjenjuju se pravila o pisanom obliku i obrazloženju otkaza, dostavi, otkaznom roku, postupku prije otkazivanja kada je propisan te druga pravila koja vrijede za redoviti otkaz.

S druge strane, radnik može redovito otkazati ugovor o radu na određeno vrijeme prije njegova isteka bez navođenja razloga, uz poštovanje propisanog ili ugovorenog otkaznog roka.

Ovu situaciju treba jasno razlikovati od redovitog **isteka ugovora na određeno vrijeme**. Ako ugovor traje, primjerice, do 31. prosinca, radni odnos toga dana prestaje istekom ugovorenog vremena, bez potrebe za otkazom i bez otkaznog roka. Ako jedna od stranaka želi da radni odnos prestane **prije 31. prosinca**, tada se radi o otkazu i primjenjuju se odgovarajuća pravila Zakona o radu.

8. ZAKLJUČAK

Svaka vrsta otkaza ima svoje zakonske pretpostavke i posebnosti, zbog čega je prije donošenja odluke ključno pravilno utvrditi razlog za otkaz, odabrati odgovarajuću vrstu otkaza i provesti sve propisane postupovne korake.

Za poslodavca je posebno važno pravodobno utvrditi i dokumentirati činjenice, poštovati zakonske rokove, omogućiti radniku prava koja mu pripadaju, provjeriti postoji li posebna zaštita od otkaza te, kada je potrebno, provesti savjetovanje ili pribaviti odgovarajuću suglasnost. Odluka o otkazu mora biti jasna, konkretno obrazložena i uredno dostavljena radniku.

Pravilna priprema, dosljedno poštovanje Zakona o radu i vjerodostojna dokumentacija najbolja su zaštita poslodavca od nepotrebnih pravnih rizika i radnih sporova.

Slika 10. Najvažnije pretpostvake za zakonit otkazni postupak



