

Ivo ROZIĆ, mlađi asistent, Pravni fakultet, Mostar

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Sažetak

Kao što radni odnos nastaje pravovaljano samo ako je zasnovan sukladno zakonu, tako i prestanak radnog odnosa mora uvijek biti na zakonu zasnovan.

Pravo na rad jedno je od temeljnih ljudskih prava i, kao takvo, zaštićeno je od nezakonitog prestanka radnog odnosa, odnosno raskida ugovora o radu, normama međunarodnoga i unutarnjeg radnog i socijalnog zakonodavstva.

Prema novijim zakonskim odredbama, ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika,
2. istekom određenog vremena na koji je sklopljen,
3. navršetkom 65 godina života i 20 godina staža osiguranja,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad,
5. sporazumom zaposlenika i poslodavca,
6. otkazom bilo kojeg subjekta radnog odnosa,
7. odlukom nadležnog suda.

U svim tim slučajevima propisani su uvjeti i postupak koji mora biti proveden. Osobito se to odnosi na prestanak ugovora o radu temeljem otkaza. Stoga zakonodavac posebnu pozornost pridaje otkazu, uvjetima otkazivanja, otkaznom roku i svim drugim okolnostima.

I. Uvod

Konvencijom Međunarodne organizacije rada (International labour organisation - ILO) broj 158 iz 1982. godine štiti se zaposlenika od nezakonitog i neopravdanog prestanka radnog odnosa, koji bi mogao nastati subjektivnom voljom poslodavca.

Tom konvencijom Međunarodna organizacija rada ustanovila je međunarodnopravne standarde u tom veoma važnom radnopravnom pitanju za svakog posloprimca (radnika).

Time se osigurava zaštita od neopravdanog prestanka radnog odnosa protiv njihove volje.

Također su istaknuti razlozi koji se izrijeком isključuju i ne mogu se smatrati valjanom osnovom za prestanak radnog odnosa.

Vezani su za prava koalicije (sindikarno udruživanje i djelovanje), žalbe protiv poslodavca, određena osobna i statusna svojstva posloprimca, te zaštitu materinstva.

Moglo bi se zapravo reći da su ovdje obuhvaćena temeljna prava čovjeka i opća civilizacijska dostignuća u oblasti prestanka radnog odnosa.¹

¹ Dr. B. Buklijaš: Prestanak radnog odnosa voljom poslodavca, Split, 1993.

Sva nacionalna zakonodavstva ne mogu, niti su ovlaštena, na svoj način tumačiti i primjenjivati konvenciju, jer se ne radi o dispozitivnim normama, već je mogu prihvatiti onakvu kakva jest.

Prema novim propisima, sustav prestanka radnog odnosa pojednostavnjuje se, a posebna pozornost obraća se otkazu radnog odnosa. Umjesto detaljnih zakonskih opisa i složenog postupka važnije mjesto dobiva postupak u kojem se na temelju pravnih standarda tijela primjene mogu slobodno vrednovati interesi obiju stranaka i procijeniti je li otkaz dopušten.²

U raspravama, koje su prethodile donošenju mnogih zakona o radu, jedno od najspornijih pitanja bio je otkaz radnog odnosa. Stoga ćemo tom pitanju posvetiti najviše pozornosti.

II. Otkaz radnog odnosa odnosno ugovora o radu

Otkaz se definira kao jednostrana izjava volje o prestanku radnog odnosa u slučaju da je radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme.³

Jedan od načina prestanka ugovora o radu je otkaz. Otkaz radnog odnosa u cilju raskidanja ugovora o radu odnosno zapošljavanja mogu u svako vrijeme dok radni odnos traje podnijeti oba subjekta tog odnosa, kako poslodavac tako i zaposlenik.

Trajanje otkaznog roka i otkaz radnog odnosa imaju za cilj najavu namjere jednog od subjekata za raskid ugovora o radu kako druga strana ne bi pretrpjela štetu.

Jača strana pri odlučivanju i snošenju posljedica je poslodavac. Zato zakonodavac reguliranjem otkaznog roka nastoji zaštititi oba subjekta, posebice slabiju stranu, dakle radnika.

Za slučaj otkaza zaposleniku, koji je kod poslodavca radio na neodređeno vrijeme i kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, predviđeno je i pravo na otpremninu.

Zakonodavac propisuje dva osnovna načina otkaza ugovora o radu:

1. redoviti otkaz,
2. izvanredni otkaz.

1. Redoviti otkaz ugovora o radu

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz);
- ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz);

² Dr. Ž. Potočnjak: Sporovi u novom hrvatskom radnom zakonodavstvu, Zagreb, 1993.

³ Dr. V. Brajić: Radno pravo, Privredna štampa, Beograd, 1980.

- ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika).

Teret dokaza je na poslodavcu, a razlozi se mogu kumulirati. Da bi se spriječilo šikanozno postupanje poslodavca, onaj poslodavac koji zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkáže zaposleniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog zaposlenika.

Kod redovitog otkaza obvezan je otkazni rok, dok kod izvanrednog otkaza obveza otkaznog roka ne postoji, ali mora postojati opravdani razlog za otkaz. Činjenica da za otkaz mora postojati opravdani razlog od sudova će se zahtijevati da odlučuju ne samo je li neki otkaz zakonito dan, već postoji li opravdani razlog za otkaz.⁴

Sudovi, dakle, neće moći ostati u sferi ocjene, (ne)zakonitosti prestanka radnog odnosa (u ovom slučaju otkaza), već će morati ulaziti i u njegovu socijalno-gospodarsku, pa i osobnu (profesionalnu) svrhovitost.

To je još jedan od razloga da se u sudovima osnuju specijalizirana vijeća za radne sporove kako bi se i na taj način osigurala kvaliteta sudske zaštite prava zaposlenika, pa tako i poslodavca, ako je otkaz dao zaposlenik.

Postupku redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem zaposlenika mora prethoditi pisano upozorenje poslodavca zaposleniku na obveze iz radnog odnosa i na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Potreba takvog pisanog upozorenja ne postoji u slučajevima izvanrednog ugovora o radu.

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

Jesu li takve okolnosti postojale, prosuđivat će se ad hoc.

Zaposlenik, također, može dati redoviti otkaz, a da pri tome ne mora navesti razloge. On, međutim, mora poštovati propisani ili ugovoreni otkazni rok. Inače je dužan nadoknaditi eventualnu štetu.

2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Poslodavac i zaposlenik imaju opravdan razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz). Ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza. Otkaz se daje u pisanom obliku i praktički nastaje odmah, jer je moguće privremeno udaljavanje s rada (suspenzija).⁵

⁴ Zakon o radu Republike Hrvatske, članak 106. i 107.

⁵ ZRRH, čl. 145. st. 1.

Otkazni rok i njegovo trajanje važni su za poslodavca, da bi u tom intervalu pronašao zamjenu za radnika i bez težih posljedica osigurao daljnji kontinuitet obavljanja poslova na radnom mjestu, ali je otkazni rok još značajniji za radnika. On mu omogućava pripremiti se za prestanak radnog odnosa, plaće i drugih prava, što iz tog odnosa proizlaze. Posebno mu je važan radi pronalaska novog zaposlenja. Dužina otkaznog roka regulirana je zakonom. Primjerice, u RH otkazni rok traje do 6 mjeseci najduže, a koliko će on trajati u svakom konkretnom slučaju ostavljeno je da se regulira kolektivnim ugovorom, općim aktom organizacije, ili pak ugovorom o zapošljavanju radnika kod privatnog poslodavca on iznosi 30 dana. Za poslodavca je bitno da je radnik u tom vremenu dužan ostati na radu, a za radnika je također bitno da po prijemu odluke o otkazu ima pravo raditi onoliko vremena koliko traje otkazni rok.⁶

Zakonodavac regulira obvezatnost otkaznog roka u nekoliko bitnih slučajeva. Na strani radnika to su slučajevi kad on pismeno izjavi da više ne želi raditi i da želi raskinuti radni odnos, zatim kada nadležno tijelo utvrdi da je radni odnos zasnovao suprotno odredbi zakona i kada odbije obaviti prekvalifikaciju odnosno dokvalifikaciju u cilju produženja radnog odnosa na drugim poslovima, jer na dotadašnjem radnom mjestu više nema potrebe za njegovim radom.

Na strani poslodavca odnosno organizacije otkazni rok, u pravilu, obavezan je kada radni odnos treba prestati zbog trajnijeg i većeg smanjenja opsega posla u cilju zaštite radnika. Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo odsustvovati s rada odgovarajući broj sati u tjednu radi traženja novog zaposlenja uz pravo na naknadu plaće. Također vrlo često u zakonima se predviđa pravo radnika na naknadu plaće do isteka otkaznog roka za slučaj da on ranije prestane raditi.

III. Prestanak radnog odnosa voljom radnika

Budući da radni odnos nastaje dobrovoljno, suglasnošću volje oba subjekta, isto pravilo važi i za njegov prestanak.⁷

Dati izjavu da želi raskinuti ugovor o radu ili podnijeti zahtjev o prestanku radnog odnosa radnik može uvijek, kada donese takvu odluku. Izjava mora biti podnesena u pismenoj formi. Izraz "ako pismeno izjavi" ne treba shvatiti da se očitovanje volje mora nazvati izjavom.⁸

Bitno je da je sadržaj onoga što je radnik predao u pismenom obliku jasan i nedvosmislen. Dosadašnja praksa (uključujući i sudsku) uglavnom prihvaća konkretne, jasne, nedvosmislene izjave radnika i na temelju njih donosi odgovarajuću odluku. Ima mišljenja da treba postojati i motiv. Motiv postoji uvijek ili skoro uvijek, ali radnik ni jednim normativnim aktom nije obavezan da ga saopći. Važno je jedino da se iz njegove izjave, koja uvijek mora biti u pisanom obliku, jasno vidi da želi raskinuti radni odnos. Izjava koja je data pod prinudom, ucjenom, prijetnjom ili u izvjesnom

⁶ Dr. B. Žepić, Radno i socijalno pravo, "Logos", Split, 1998.

⁷ Dr. B. Žepić, isto.

⁸ Dr. M. Kenović, Radni odnosi u praksi, Sarajevo, 1995.

nenormalnom stanju, odnosno u stanju u kojemu radnik nije sposoban realno rasuđivati (trajno ili privremeno duševno oboljenje), ne može proizvesti pravi učinak, a odluke donesene na osnovi takvih izjava na mnogim našim sudovima proglašavane su ništavnim.⁹

Ako radnik prestane raditi bez suglasnosti poslodavca i podnošenja zahtjeva, ili ne ostane raditi do isteka otkaznog roka, radni odnos prestaje samovoljnim napuštanjem posla. Ako time prouzroči štetu za poslodavca odnosno organizaciju, dužan je nadoknaditi. To važi ne samo u slučaju raskida ugovora o zapošljavanju, zaključenog na neodređeno vrijeme, već i kad je radnik samovoljno prestao raditi prije isteka radnog odnosa zasnovanog na određeno vrijeme.¹⁰

IV. Prestanak radnog odnosa protiv volje radnika

Zakon upotrebljava, istina, drugi izraz bez suglasnosti, ali bitno je isto. Čim nema radnikove suglasnosti i njegova pristanka, radi se o prestanku radnog odnosa protiv njegove volje. Zakonski uvjeti za pravno korektan prestanak radnog odnosa po toj osnovi dati su alternativno:

- ako je utvrđeno da radnik nema sposobnosti za izvršavanje poslova radnog mjesta,
- ako ne ostvaruje predviđene rezultate rada.

Kao dopunski uvjet može se uzeti odredba prema kojoj prestanak radnog odnosa nastupa tek ako radnik ne prihvati raspored na drugo radno mjesto ili ako takvog drugog radnog mjesta nema. Općim aktom, u skladu s kolektivnim ugovorom, neophodno je urediti postupak za utvrđivanje sposobnosti radnika: tko daje inicijativu, tko obrazuje stručnu komisiju i utvrđuje drugi kvalitetan način povjeravanja sposobnosti radnika, odnosno utvrđivanja ostvarenja predviđenih rezultata rada i dr.¹¹

V. Prestanak radnog odnosa po sili zakona

U svim do sada razmatranim slučajevima prestanka radnog odnosa radni odnos radnika može prestati, ali ne mora.

To zapravo znači da ne dolazi do automatskog prestanka radnog odnosa. Naime, kada se steknu određeni uvjeti, treba sprovesti propisani postupak da bi se mogla donijeti odluka o prestanku radnog odnosa radniku.

Kod prestanka radnog odnosa po sili zakona radni odnos radnika prestaje čim se utvrdi jesu li ispunjeni uvjeti za prestanak radnog odnosa.¹²

U teoriji i praksi najčešće se kao razlozi prestanka radnog odnosa javljaju razni razlozi, o kojima ćemo kratko komentirati.

⁹ Dr. M. Kenović, isto.

¹⁰ Dr. B. Žepić, isto.

¹¹ Dr. M. Kenović, isto.

¹² Dr. V. Brajić, isto.

1. Prestanak radnog odnosa ispunjenjem uvjeta za mirovinu

Bilo da je riječ o starosnoj ili invalidskoj mirovini, ispunjenjem uvjeta za umirovljenje radniku prestaje radni odnos po sili zakona. Međutim, zakonodavstvo nekih zemalja dozvoljava izvjesne izuzetke, tako da radni odnos ni tada automatski ne prestaje. Moguće je za izvjesno vrijeme produžiti rad radnika, ako je to Zakonom o radnim odnosima ili drugim posebnim zakonom predviđeno. To mogu biti razlozi kako na strani radnika tako i na strani poslodavaca. Primjerice, članak 6. ZRRH (Narodne novine, 25/92.) predviđa da radnik koji je navršio 40 godina staža osiguranja i 65 godina života ostane u radnom odnosu u sljedećim uvjetima:

- a) ako se objavom potrebe za radnikom odnosno natječajem ne može osigurati drugi radnik koji ispunjava uvjete radnog mjesta,
- b) ako je radnik započeo određeni projekt ili obavlja posebne poslove koje je potrebno dovršiti, ali ne duže od jedne godine,
- c) ako je radnik navršio 65 godina života, a nema 15 godina mirovinskog staža, može ostati u radnom odnosu dok ne ispuni uvjet od 15 godina staža osiguranja.

Iz toga proizlazi da radnik ne može svojom voljom produžiti daljnji rad nakon stjecanja uvjeta za mirovinu, ali je to u izvjesnim slučajevima moguće, ako postoji suglasnost oba subjekta radnog odnosa i pod uvjetima predviđenim zakonom.¹³

2. Prestanak radnog odnosa ako radnik ne potpiše novi ugovor o zapošljavanju

Ovaj slučaj prestanka radnog odnosa ne odnosi se na radnikovo prvo zaposlenje. Ovdje se radi o svim onim slučajevima kada poslodavac odnosno organizacija ima višak radne snage ili je utvrdila potrebu za prestankom rada radnika, ali je pri razmatranju programa našla mogućnost rasporediti radnika na novo radno mjesto u istoj ili drugoj organizaciji. Ako radnik tada odbije novo zaposlenje i ne potpiše ugovor, prestaje mu radni odnos. Prestanak rada zbog nepotpisivanja novog ugovora o radu svojevrsta je prijetnja radniku koji to čini, iako je novo zaposlenje za njega mnogo nepovoljnije.¹⁴

Za slučaj kada je, primjerice, privremeno prestala potreba za radom, radnik može biti raspoređen na druge poslove neovisno od stupnja stručne spreme koju ima.

Raspored može biti da on radi ne samo u istoj već i u drugoj organizaciji. Organizacija ga može uputiti na rad u inozemstvo, poslati na čekanje i sl. Odbije li bilo koje od tih rješenja, ma kako ono za njega bilo nepovoljno, prestaje mu radni odnos. Istovjetan je slučaj s radnikom, invalidom rada, ako mu se osigura posao u drugoj organizaciji, a još ne ispunjava uvjete na invalidsku ili starosnu mirovinu. Kada do redovite starosne mirovine nedostaje određeni staž, pa se vrši dokup, a radnik ne prihvati odluku o umirovljenju i u tom slučaju odluka radnika o neprihvatanju umirovljenja uzrokom je prestanka radnog odnosa.

¹² Dr. B. Brajić, isto.

¹³ Dr. B. Žepić, isto.

¹⁴ Dr. B. Žepić, isto.

3. Prestanak radnog odnosa zbog zabrane vršenja određenih poslova i zadataka

Radniku, po odredbama zakona odnosno po pravosnažnoj odluci suda ili drugoga organa, može biti zabranjeno vršiti određene poslove odnosno radne zadatke.

U tom slučaju radniku može prestati radni odnos po sili zakona ako mu se ne može osigurati vršenje drugih poslova i zadataka. Radniku po toj osnovi prestaje radni odnos kada je organizaciji odnosno poslodavcu dostavljena pravosnažna odluka o zabrani vršenja poslova i zadataka radniku koji na tim poslovima radi. Svrha te kazne je preventiva s ciljem onemogućavanja istoga djela.

4. Prestanak radnog odnosa pripravniku koji je zasnovao radni odnos na određeno vrijeme radi obavljanja pripravničkog staža

Radni odnos pripravniku prestaje po sili zakona istekom pripravničkog staža. Ovisno od rješenja, za koje se opredijeli radno zakonodavstvo određene zemlje, mogući su i drugi slučajevi prestanka radnog odnosa silom zakona.

Termination of Employment

Summary

As an employment starts validly only if it is founded pursuant to law, so the termination of an employment must always be founded on law.

The right to work is one of fundamental human rights, and as such it is protected from illegal termination of an employment, or rather from the breach of the work contract, by the norms of international and home labour and social legislation.

Pursuant to the latest legal provision, a work contract can terminate in the following cases:

1. death of the employee,
2. expiration of the contract date,
3. completed 65 years of age and 20 years of service covered by pension insurance contributions,
4. handing in of a valid retirement decision due to disability,
5. agreement between the employer and the employee,
6. notice of employment termination by any party to the contract,
7. decision of a competent court.

Conditions and procedures to be conducted are prescribed for each of the above cases.

This refers especially to the termination of the work contract through notice of dismissal. Therefore, the legislator attaches special attention to the notice of dismissal, to the conditions of the notice, the notice period and all other circumstances.