

PRAVNI PUT OD
UPOZORENJA DO OTKAZA
UGOVORA O RADU

UPOZORENJE NA OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

- Čl.119.st. Zakona o radu; Ako se radi o skrivljenom ponašanju radnika kao opravdanom razlogu, poslodavac je uz poštivanje otkaznog roka, **dužan prije otkazivanja pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze**, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.
- Čl. 36. st.1. KU za zaposlenike u osnovnoškolskim ustanovama (NN 51/18, 122/19, 35/2024); Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem zaposlenika poslodavac je dužan zaposlenika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i upozoriti ga na mogućnost otkaza, **na temelju dokumentirano utvrđene povrede obveza iz radnog odnosa**, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da poslodavac to učini.
- Budući da redoviti otkaz – **slijedi kao logična i po redovnom tijeku stvari nastupajuća posljedica uslijed radnikova ponašanja ili propusta – za očekivati je da poslodavac (pisano) upozori radnika na obveze iz radnog odnosa** i ujedno mu ukaže na mogućnost otkaza u slučaju nastavka (ponavljanja) povrede te obveze.

Svrha upozorenja

- Ova je obveza poslodavcu propisana da bi se što pravilnije utvrdile činjenice važne za donošenje odluke o otkazu, pri čemu se upozorenjem **uklanjaju i eventualni nesporazumi o obvezama radnika iz radnog odnosa**, jer se njime obveze pisano utvrđuju.
- Značaj samog upozorenja daleko je veći nego je to prvotno (zakonski) zamišljeno jer ponekad ima ulogu i kod ocijene zakonitosti izvanrednog otkaza ugovora o radu.
- Njime se utvrđuje da radnik očito kroz određeno vrijeme ne mijenja svoj odnos prema obvezama iz radnog odnosa, neovisno što je na kraju počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje mu je izvanredno otkazan ugovor o radu.
- **Vrhovni sud RH, Rev 1702/01 od 13.11.2001.**

Forma upozorenja

- Čl.119. ZR „..... poslodavac je dužan **prije otkazivanja pisano upozoriti** radnika na obveze iz radnog odnosa....”
- Jesu li valjana upozorenja koja je poslodavac dao u usmenoj formi?

„Izostanak pisane forme (upozorenje je dano usmeno) ne mora sam po sebi imati za posljedicu ništavost odluke o otkazu. **Taj je propust pravno relevantan samo ako bi utjecao na zakonitost odluke o otkazu**, odnosno ako postupanje sukladno čl.119. ZR ne bi dovelo do donošenja odluke o otkazu.” Vrhovni sud RH, Rev 1125/98 od 18.11. 1998.

- dakle ako bi se utvrdilo da iz nekog razloga radnik usmeno upozorenje nije shvatio ozbiljno ili nije bilo dovoljno jasno da radnik shvati da čini nedopušteno ponašanje

Valjanost usmenog upozorenja

- „Tužiteljica je izostala s posla duže od dva mjeseca neprekidno, a nije se javila na posao ni nakon usmenog upozorenja i ukazivanja na mogućnost otkaza ugovora o radu, pa odluka o otkazu **nije nezakonita samo zbog toga što je izostalo upozorenje u pisanom obliku**, jer je očito da to nije utjecalo na njezinu zakonitost.”

Vrhovni sud RH, Revr 64/07 od 7.4. 2004.

- „.....poslodavac može valjano izvršiti i usmenim upozorenjem odnosno opomenom, **ako se utvrdi da je na taj način zaista postupljeno**, uvažavajući sve ostale elemente i pretpostavke iz Zakona o radu.”

Vrhovni sud RH, Revr-455/07 od 25.9.2007.

Nedostaci usmenog upozorenja;

- Opasnost da se utvrdi da iz nekog razloga radnik usmeno upozorenje nije shvatio ozbiljno ili nije bilo dovoljno jasno da radnik shvati da čini nedopušteno ponašanje – upozorenje ne bi imalo značaj iz čl.119.ZR.
- Poteškoće u naknadnom **dokazivanju postojanja upozorenja i njegovog sadržaja.**

Dokumentiranje usmenog upozorenja

- Ako bi se poslodavac ipak odlučio na usmeno upozorenje tad bi morao osigurati dokaze da je upozorenje dato.

Iskazi svjedoka u tom smislu nisu siguran dokaz u slučaju protoka dužeg vremena (godinu ili dvije) – tad je potrebno utvrđivati činjenice u odnosu na okolnost je li upozorenje dano i koji je sadržaj upozorenja.

Ako bi poslodavac u tom pogledu sastavljao zapisnik – tad se postavlja pitanje zašto onda nije odmah pisano upozorenje koje je tad samo po sebi dokaz.

Skupno upozorenje

- Radnik je valjano upozoren ako je poslodavac na tu obvezu upozorio sve radnike, primjerice cirkularnim dopisom ili oglasom u kojem ih je upozorio na obvezu određenog načina ponašanja, odnosno kojim je zabranio određeno postupanje ili propuštanje.
- Vrhovni sud RH, Revr-384/07 od 18.7.2007.,
- Vrhovni sud RH, Revr 606/07 od 17.1.2008.

Dostava upozorenja

- Dostava upozorenja na obveze iz radnog odnosa **ne treba se dostaviti** prema pravilima o osobnoj dostavi (čl.141. i 142. Zakona o parničnom postupku).
- To stoga što radnik nema pravo na sudsku zaštitu protiv upozorenja (prema pravilima o osobnoj dostavi dostavljaju se samo pismena protiv kojih se mogu ulagati pravni lijekovi).
- Čl.132.st.3. ZR; dostavu potvrda, isprava, akata i **drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku**, ako nije uređena na način iz st.1., poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Može li radnik pobijati upozorenje?

- „Upozorenje poslodavca radniku na obveze iz radnog odnosa i mogućnost otkaza nije odluka protiv koje bi radnik imao pravo na sudsku zaštitu.”

Pravno shvaćanje zauzeto na sedmoj sjednici Građanskog odjela VSRH br. **Su-IV-600/08 od 15.10. 2007.**

Ako radnik podnese tužbu kojim osporava valjanost upozorenja, sud će odbaciti tužbu kao nedopuštenu.

Žs u Varaždinu, Gž- 1444/13 od 17. 12. 2013.

- dopuštenost upozorenja ispitivala bi se u eventualnom sudskom postupku povodom otkaza koji bi uslijedio nakon upozorenja

- pitanje je ima li radnik pravo na to da bude osnovano upozoren u vrijeme kad mu je upozorenje izrečeno?

Koliko dugo upozorenje obvezuje radnika

- Zakon o radu ne propisuje kroz koliki će vremenski period upozorenje na obveze iz radnog odnosa obvezivati radnika.
- To ne bi trebao biti predug period (npr. 10 godina) u kojem bi radniku čitavo vrijeme prijetila jednom izrečena opomena.
- To ne smije biti niti prekratak period (nekoliko mjeseci) jer bi upozorenje izgubilo svoju svrhu ako bi se radnik nakon kraćeg razdoblja mogao ponovno ponašati kako hoće bez da ga upozorenje obvezuje

Kolektivni ugovor za zaposlenike u osnovno školskim ustanovama, (čl.36.st.2.), propisuje da pisano upozorenje na kršenje obveze zaposlenika iz radnog odnosa čuva se u osobnom **dosjeu zaposlenika *tri godine od dana donošenja, nakon čega se briše.***

Može li se nakon upozorenja zbog jedne vrste povrede, otkaz dati zbog druge vrste povrede obveza iz radnog odnosa?

Poslodavac je primjerice dao radniku upozorenje na obveze iz radnog odnosa zato što nije došao na posao.

Nakon toga taj radnik izazove fizički sukob sa klijentom poslodavca.

Poslodavac se u odluci o otkazu može pozvati na upozorenje na obveze iz radnog odnosa jer proizlazi da je **cjelokupni odnos radnika prema izvršenju obveza iz radnog odnosa takav da zaslužuje otkaz ugovora o radu.**

Nije potrebno da radnik počini istovrsnu povredu obveze iz radnog odnosa.

Čl.119.ZR poslodavac „dužan prije otkazivanja pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju ***nastavka povrede te obveze.***”

Koliko upozorenja poslodavac treba dati prije otkaza?

- **Broj upozorenja može ovisiti o težini povreda** za koje se upozorenje izriče.
- Nije isto je li poslodavac upozorio radnika da ne smije pušiti na radnom mjestu, jer ako tu povredu ponovi tad sigurno nisu ispunjeni uvjeti za trenutni - već još jednu ili više opomena.
- Kad se radnik potukao sa strankom ili vrijeđao poslodavca, pa potom počini ponovno tu povredu ili neku drugu slične težine – tad se nakon prvog upozorenja može otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz nakon upozorenja

- Čl. 120. Zakona o radu propisano je da otkaz mora biti u pisanom obliku i da poslodavac mora **u pisanom obliku obrazložiti otkaz.**

Značaj obrazloženja; 1. isključivo razlozi koji su u njemu, moraju opravdati otkazivanje

2. ono što je u obrazloženju moramo moći dokazati pred sudom

Prilikom utvrđivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz, sud polazi od razloga koji su navedeni u obrazloženju.

Poslodavac ne može radniku na teret stavljati ono što nije naznačeno u obrazloženju odluke o otkazu.

- Prema čl.229.t.47. ZR;
- Novčanom kaznom od 8090,00 do 13.270,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:
ako ne izradi u pisanom obliku, ne obrazloži ili ne dostavi odluku o otkazu

Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem

- Da bi se radilo o skrivljenom kršenju obveza iz radnog odnosa, potrebno je kumulativno ispuniti tri uvjeta;
 - a) da se radi o obvezama koje proizlaze iz radnog odnosa,
 - b) da je isključivo radnik kršio obveze i
 - c) da je radnik obveze kršio s namjerom, odnosno grubim propustom.

Individualiziranje odgovornosti

- ZR ne pozna objektivnu odgovornost

Kad poslodavac ne može utvrditi koji je od više radnika prouzročio povredu obveze, ne može zakonito otkazati ugovor o radu nijednom od tih radnika.

Bez utvrđenja pojedinačne odgovornosti nema zakonitog otkaza ugovora o radu.

„Kad poslodavac ne dokaže da je upravo tužitelj kao određeni, između više radnika, počinio povredu radne obveze, otkaz nije dopušten.”

Vrhovni sud RH, Revr-1532/10 17.3.2011.

- Dokazati da je radnik svojom aktivnom radnjom ili propustom prekršio obvezu iz radnog odnosa

Obrazloženje otkaza zbog skrivljenog ponašanja.

- Opis osobito teške povrede radne obveze.
- Naznačiti da je radnik već upozoravan na obveze iz radnog odnosa.
- Naznačiti je li radniku omogućeno iznošenje obrane /ako nije zašto/.
- Savjetovanje - suglasnost

„U situaciji kad je radnik opetovano prekršio obveze, i to i nakon pisanog upozorenja, kao i da je zbog vrste povrede obveze iz radnog odnosa poslodavac izgubio povjerenje u tužitelja, opravdan je razlog za redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja”.

Vrhovni sud RH, Revr-691/12 od 9.6.2012.

„Kad je utvrđeno da je radnik više puta zatečen u nedopuštenom prijevremenom napuštanju radnog mjesta, a na što ga je upozoravao poslodavac, kao i na moguće negativne posljedice takvog ponašanja, riječ je o kršenju obveze iz radnog odnosa koja je dokazana i koja opravdava otkaz ugovora o radu.”

Vrhovni sud RH, Revr-1922/09 od 10.3.2010.

- Tužitelj je obavljajući posao šefa kuhinje, podređenom radniku razbio kuhano jaje o glavu iz razloga što ovaj nije dobro oprao jagode.
- Prije toga je tuženik 4 puta pisano opominjao - upozoravao tužitelja na povrede obveza iz radnog odnosa
- zbog toga što je radniku protupropisno usmeno odobrio godišnji odmor, zbog buke i galame u kuhinji te loše pripremljenog jela (steak), te u 2 navrata zbog pušenja u prostoru kuhinje, a što je zabranjeno. Stoga su pravilno nižestupanjski sudovi utvrdili da je otkaz zakonit.
- **Vrhovni sud RH, Rev-343/2021 od 26. 10. 2022.**

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

- Ako zbog osobito teške povrede radne obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- Poslodavac nema obvezu u pisanom obliku radnika upozoriti na obveze iz radnog odnosa.
- Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

- O razlozima otkazivanja može se govoriti **tako da se u obzir uzmu sve okolnosti koje prate određeni slučaj.**
- Izvanredni otkaz se može dati u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji – uz ovaj subjektivni nije propisan i objektivni rok.
- Rok se poslodavcu računa od dana saznanja osobe nadležne za donošenje odluke, to saznanje ne mora biti neposredno, već se može izvesti iz saznanja osobe koja je zbog svojih voditeljskih ovlasti obvezna izvijestiti nadležnu osobu o činjenicama koje su razlog za otkaz

- Ako je radnik počinio više povreda u različitim vremenskim razdobljima, rok teče zasebno **od saznanja za svaku povredu** pa čak i ako su one iste vrste (npr. nije došao 1. i 2. na posao pa potom 5. i 6. Rok za prvu povredu od 2. a za drugu povredu od 6.)
- Ako je riječ o povredi obveze iz radnog odnosa koja je vršena u dužem neprekinutom trajanju (npr. neopravdan izostanak) rok ne počinje teći sve dok traje takvo ponašanje jer upravo kontinuitet opravdava mogućnost donošenja odluke kroz čitavo postojanje takve povrede (npr. odsutan 1-10 od tad se računa rok za 10 dana neopravdano. Ako se na teret stavlja prva tri dana, tad se rok računa od 3.)

Obrazloženje izvanrednog otkaza

- Opis osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa.
- Dan i način saznanja za povredu.
- Ako je otkaz dat zbog neke druge osobito važne činjenice – tad opisati zašto poslodavac smatra da nastavak radnog odnosa nije moguć.
- Savjetovanje - suglasnost

Gubitak povjerenja

- Činjenica koja onemogućuje daljnji nastavak rada trebala bi biti vezana za djelatnost poslodavca, radni proces, samu osobu (i osobnost) poslodavca i radnika i sl. Sama činjenica može biti subjektivne, ali i objektivne prirode.
- *Subjektivne je prirode kad je radnikovo postupanje protivno obvezama iz ugovornog odnosa i samom poslodavcu, primjerice kad radnik na radnom mjestu čuvara imovine poslodavca otuđi imovinu druge osobe, zbog čega poslodavac gubi povjerenje u njega.*
- Druga osobito važna činjenica može biti da radnik od nadležnog tijela nije dobio licencu bez koje ne može obavljati posao iz ugovora o radu (liječnik, radnik u stanici za tehnički prijevoz) ili kad zbog ponašanja izvan radnog vremena dobije sankciju koja utječe na ispunjavanje njegove obveze iz radnog odnosa (zaštitaru je zbog obiteljskog nasilja oduzeto pravo na nošenje oružja, radnik na radnom mjestu vozača izgubio je pravo na vozačku dozvolu zbog pijanstava izvan radnog vremena i sl.).

OSTVARIVANJE PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Ostvarivanje prava iz radnog odnosa pred poslodavcem

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa mora u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana nije odlučio o tom zahtjevu, a radnik nije u daljnjem roku od 15 dana podnio tužbu, on gubi pravo na sudsku zaštitu. **Međutim, ako poslodavac naknadno odluči o zahtjevu radnika, nije prekludiran u pravu da u roku od 15 dana podnese tužbu, jer će mu rok za tužbu početi teći od naknade odluke poslodavca.**

Vrhovni sud RH, Rev-1824/2001 od 28. studenoga 2001.

Novelom ZR iz 2023. u čl. 133. ZR-a dodan je st. 7. kojim se **proširuje ostvarenje prava iz radnog odnosa jer se zabranjuje dovođenje radnika u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.**

Ostvarivanje prava iz radnog odnosa pred poslodavcem

- Prema pravnom shvaćanju ovoga suda u situaciji kad radnik poslodavcu u zakonskom roku **podnese 2 zahtjeva za zaštitu prava**, a poslodavac u zakonskom roku od 15 dana za donošenje odluke zahtjevu za zaštitu prava ne donese odluku niti o prvom niti o drugom pravovremeno podnesenom radnikovom zahtjevu za zaštitu prava,
- rok za traženje sudske zaštite počinje teći prvog sljedećeg dana računajući od dana kada je poslodavac zaprimio drugi radnikov pravovremeno podneseni zahtjev za zaštitu prava.

Vrhovni sud RH, Revr-2748/18 od 28. kolovoz 2019.

TUŽBENI ZAHTJEV

- Utvrđenje da otkaz ugovora o radu dat određenom odlukom poslodavca nije dopušten, te da radni odnos nije prestao, uz nalog tuženiku (poslodavcu) da tužitelja (radnika) vrati na posao.
- Ako je radnik u tužbi propustio zatražiti i vraćanje na posao on to može i naknadno ali do zaključenja prethodnog postupka.
- Ako to nije do zaključenja prethodnog postupka, tad to pravo neće moći naknadno (u novom postupku) ostvariti.

Ustavni sud RH, U-III-1135/2016 od 14. studenoga 2023.

- Tužbeni zahtjev koji glasi na utvrđenje da je tuženik tužiteljici **nezakonito uskratio obavljanje poslova** iz ugovora o radu, da joj je radni odnos nezakonito prekinut te kojim tužiteljica traži vraćanje na rad, sadržajno predstavlja osporavanje dopuštenosti otkaza odnosno traženje da se utvrdi nedopuštenim otkaz ugovora o radu.
- Činjenica da je tužiteljica kasnijim podneskom uredila tužbeni zahtjev tako da je **i izričito zahtijevala utvrđenje nezakonitosti i nedopuštivosti usmenog otkaza ugovora** o radu ne utječe na pravovremenost podnesene tužbe za utvrđenje nedopuštenosti otkaza jer je tim podneskom samo preciznije opisala ono što je tražila već u tužbi.

Vrhovni sud RH, Rev-2636/2018 od 24. lipnja 2020.

STAVLJANJE ODLUKE O OTKAZU IZVAN SNAGE

- Obzirom da je tužitelj protiv odluke o otkazu ugovora o radu podnio zahtjev za zaštitu prava, to su sudovi pravilno zaključili da je tuženik imao ovlast staviti odluku o otkazu izvan snage.

Vrhovni sud RH, Revr-724/2018 od 19. studenoga 2019.

- „Nakon konačnosti odluke o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu, poslodavac nije ovlašten jednostrano opozvati tu odluku.“

Vrhovni sud RH, Revr-165/04 od 15. studenoga 2006.

- Konačnost odluke.

Ostvarivanje prava kod otkaza ugovora o radu

- **Zakonitost poslovno uvjetovanog otkaza** procjenjuje prema uvjetima koji su postojali u vrijeme otkazivanja, a ne prema onima koje su nastupile nakon toga.
- To znači da bi se radnik u sudskom postupku trebao usredotočiti na uvjete koji su bili u vrijeme otkazivanja njegovog ugovora o radu u smislu da je riječ o tome da poslodavac nije u vrijeme otkazivanja imao opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Poslovno uvjetovani otkaz kod promjene ugovora o radu

- Kad poslodavac nakon sklapanja ugovora o radu, radniku povjeri obavljanje drugih poslova koje on obavlja i za koje mu poslodavac isplaćuje plaću premda nemaju pisani ugovor o radu za to drugo radno mjesto.
- tad, nakon što se ukine radno mjesto radnika za koje je sklopio pisani ugovor o radu, otkaz je nedopušten jer su konkludentnim činima (radom i isplatom plaće) radnik i poslodavac sklopili novi ugovor o radu za drugo radno mjesto koje nije ukinuto.
- **Vrhovni sud RH, Rev- 3674/2018 od 31. kolovoza 2022.**

Obveza poslodavca pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu

- Poslodavac mora uzeti u obzir trajanje radnog odnosa, starost i obveze uzdržavanja koje terete radnika (čl. 115. st. 2. ZR-a).
- *Poslodavac mora voditi računa o kriterijima iz čl.115.st.2. ZR-a. Poslodavac može uz navedene zakonske kriterije uzeti u obzir i druge dodatne kriterije.*
- Vrhovni sud RH, Rev-2541/2019 od 11. listopada 2022.
- *Tužiteljica je u svom iskazu istaknula da je tuženik na poslu zadržao točno određene radnice (imenom i prezimenom) za koje ističu da nisu imale prednost, tad je tuženik bio dužan obrazložiti je li i koje je kriterije uzeo u obzir prilikom donošenja odluke o otkazu ugovora o radu.*
- Vrhovni sud RH, Rev-283/2021 od 9. travnja 2024.
- Pravilan je zaključak da za dodatne kriterije (kvaliteta rada, stručnost i učinkovitost) nisu postojali parametri na temelju kojih se mogla provjeriti objektivnost tuženika u ocjenjivanju radnika na temelju dodatnih kriterija i da stoga takvi dodatni kriteriji ne mogu biti valjano polazište za proglašenje tužiteljice tehnološkim viškom.
- Vrhovni sud RH, Revr-735/2018 od 27. kolovoza 2019.

Ostvarivanje prava kod osobno uvjetovanog otkaza

- Kad poslodavac, osim pukog navođenja da otkazuje ugovor o radu zbog nemogućnosti izvršavanja njenih radnih obveza iz radnog odnosa, nije naveo konkretne razloge otkazivanja i obrazloženja u čemu se sastoji nemogućnost radnika da obavlja poslove iz ugovora a niti tijekom postupka – tad nije dokazao je imao opravdan razlog.
- **Vrhovni sud RH Revr-936/14 od 30. lipnja 2015.**
- Radnik svoju zaštitu u postupku povodom osobno uvjetovanog otkaza može ostvarivati na način da istakne kako on ima odgovarajuće sposobnosti ali mu poslodavac nije omogućio uvjete (vremenske ili druge) u kojima bi mogao obaviti poslove u skladu sa zadanim uputama.
- **Vrhovni sud RH, Revr-1161/2013 od 24. lipnja 2014.**

Ostvarivanje prava kod otkaza zbog skrivljenog ponašanja

- Kada govorimo o ostvarivanju prava kod otkaza zbog skrivljenog ponašanja, tad je potrebno istaknuti i **obvezu poslodavca da prije otkaza prethodno upozori radnika na obveze iz radnog odnosa** (čl.119.st.1. ZR-a).
- **ZR ne propisuje koliko dugo takvo upozorenje obvezuje radnika.**
- Upozorenje poslodavca radniku na obveze iz radnog odnosa i mogućnost otkaza nije odluka protiv koje bi radnik imao pravo na sudsku zaštitu.
- Pravno shvaćanje sa 7. sjednice Građanskog odjela, Vrhovnog suda RH, od 15. listopada 2007., Su-IV-600/08.

Da bi se radilo o otkazu zbog skrivljenog ponašanja potrebno je da;

- 1. kršenje obveza iz radnog odnosa,
- 2. obveze mora kršiti isključivo radnik,
- 3. mora se raditi o njegovom skrivljenom (svjesnom) ponašanju ili gruboj nepažnji, odnosno propustu.

Ostvarivanje prava kod otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu

- Kod ovog otkaza poslodavac je u daleko povoljnijem položaju u odnosu na radnika kao i kad otkazuje drugim vrstama otkaza. To stoga što se prema čl.53.st.4. ZR-u, na taj otkaz ne primjenjuju se odredbe ZR-a o otkazu ugovora o radu, osim čl. 120., čl. 121. st. 1. i čl. 125. ZR-a.
- Radnik može tražiti da sud utvrdi nezakonitost takvog otkaza jedino ako je poslodavac povrijedio odredbe članaka 120., 121. stavka 1. i 125. ZR-a, odnosno ako je otkaz ugovora o radu posljedica diskriminacije ili mobinga.
- Međutim, u slučaju otkaza ugovora o radu zbog neuspjeha na probnom radu radnik ne može tražiti da se vrati na posao. Radnik može dokazati da je otkaz nedopušten, ali umjesto vraćanja na posao može tražiti (samo) sudski raskid ugovora o radu.
- **Ako je poslodavac odluku o nezadovoljenju na probnom radu donio u vrijeme kada je probni rad već istekao, tad se taj otkaz ne bi više smatrao otkazom zbog nezadovoljenja na probnom radu.**

Ostvarivanje prava kod izvanrednog otkaza

- Često je neopravdano odbijanje izvršenja naloženog posla razlog za otkaz ugovora o radu.

Radnik se može pozvati na situacije u kojima odbijanje ne bi predstavljalo opravdan razlog za otkaz ugovora o radu;

- radnik nije dužan obavljati poslove za koje nije preuzeo obvezu ispunjena ugovorom osim u slučaju izvanrednih okolnosti,
- u slučaju ako upute poslodavca nisu u skladu s naravi i vrstom rada,
- ako način i mjesto obavljanja rada vrijeđaju pravo i dostojanstvo radnika, odnosno ako nisu osigurani uvjeti za siguran rad.
- Radnik može istaknuti prigovor da je poslodavac otkazao ugovor o radu izvanrednim otkazom protekom roka od 15 dana, što će u slučaju ako se utvrdi točnim, rezultirati sudskim utvrđenjem da otkaz nije dopušten.

Ostvarivanje prava vraćanja na posao

- Ovrši postupak radnik mora pokrenuti **u roku od 60 dana od dana kad je stekao pravo** tražiti vraćanje na posao (čl. 268. OZ-a).

Radnik se dužan odazvati svakodobnom pozivu poslodavca, pa i nakon paricijskog roka, dakle i tijekom ovršnog postupka.

- Sama činjenica da se radnik u međuvremenu zaposlio kod drugog poslodavca, ne isključuje njegovo pravo zahtijevati vraćanje na posao kod tuženog poslodavca.
- Ovršenik, odnosno poslodavac dužan je vratiti radnika na ono radno mjesto koje je u izreci presude naznačeno. To bi trebalo biti radno mjesto za koje radnik ima sklopljen ugovor o radu, odnosno koje je obavljao prije nego što mu je nedopušteno otkazan ugovor o radu.
- Što kad je došlo do ukidanja tog radnog mjesta?

Ostvarivanje prava vraćanja na posao

- Ovrši postupak radnik mora pokrenuti **u roku od 60 dana** od dana kad je stekao pravo tražiti vraćanje na posao (čl. 268. OZ-a).
- Radnik se dužan odazvati svakodobnom pozivu poslodavca, pa i nakon paricijskog roka, dakle i tijekom ovršnog postupka.
- Sama činjenica da se radnik u međuvremenu **zaposlio kod drugog poslodavca**, ne isključuje njegovo pravo zahtijevati vraćanje na posao kod tuženog poslodavca.
- Ovršenik, odnosno poslodavac dužan je vratiti radnika na ono radno mjesto koje je u izreci presude naznačeno.
- To bi trebalo biti radno mjesto za koje radnik ima sklopljen ugovor o radu, odnosno koje je obavljao prije nego što mu je nedopušteno otkazan ugovor o radu.
- Što kad je došlo do ukidanja tog radnog mjesta?

Ostvarivanje prava vraćanja na posao

- Sama činjenica da je poslodavac zaposlio drugog radnika na radnom mjestu radnika kojemu je otkazan ugovor o radu i s kojim vodi spor, ne utječe na pravo tog radnika tražiti da ga se vrati na njegovo radno mjesto.

Kad radnik ne može tražiti vraćanje?

- ako tijekom spora napuni 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,
- ako su radnik i poslodavac tijekom sudskog spora sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme,
- pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti radnika.

HVALA NA PAŽNJI!