

Vrste i razlozi otkazivanja ugovora o radu u odabranim članicama EU-a

UDK: 349.22(4-67 EU)

doi: 10.3935/rsp.v29i1.1896

UVOD

Za svaku odabranu zemlju prvo se navode uvjeti za otkazivanje ugovora o radu, a zatim se pojašnjava koje skupine zaposlenih imaju posebnu zaštitu od otkaza. Iako se vrste i razlozi otkaza u državama članicama EU-a značajno razlikuju, uvjetno ih se može grupirati u tri najvažnije skupine. Prvu skupinu čine otkazi zbog nedoličnog ponašanja ili stava prema radu (npr. uzastopnog kažnjavanja ili ponovljenog predugačkog izostanka zbog dnevnog odmora). U slučajevima grubih prekršaja, kao što su krađa, falsificiranje poslovne dokumentacije ili diskriminativno ponašanje, slijedi trenutni otkaz bez otkaznog roka. Druga skupina su otkazi vezani uz nezadovoljavajuće radne učinke, što može biti uzrokovano nesposobnošću ili lošim zdravljem zaposlenika. Tu obično treba proći više faza koje uključuju praćenje i mjerenje radnih učinaka zaposlenika, a u slučaju zdravstvenih teškoća i savjetovanje sa zaposlenikovim liječnikom. Konačno, treća skupina su ekonomski otkazi koji nastaju zbog prestanka poslovanja dijela ili cijelog poduzeća, proglašenja tehnološkog viška, reorganizacije, promjene lokacije poduzeća i drugo. Otkaz zbog tehnološkog viška većinom je praćen savjetovanjima sa sindikatima i/ili radničkim vijećem s kojim se pokušava pripremiti program zbrinjavanja radnika. Tu sve države imaju razmjerno razvijene oblike zaštite i pomoći osobama koje ostaju bez posla. Za sve države izvor podataka je publikacija *International Dismissal Survey Deloitte* (Deloitte, 2018.).

U gotovo svim zemljama, postoje skupine koje su zaštićene od otkaza, a to su prije svega predstavnici radnika i sindikalni povjerenici te trudnice i/ili majke za vrijeme rodiljnog dopusta. U dosta zemalja, zaštićeni su i samohrani roditelji do određene dobi djeteta. Navedena zaštita nije apsolutna, odnosno ako zaštićeni radnik počini teži disciplinski prekršaj, poslodavac mu može dati opravdani otkaz. Svi podaci su iz baze Međunarodne organizacije rada *Employment Protection Legislation Database* (ILO, 2019.).

PREGLED PO ODABRANIM ZEMLJAMA

Austrija. Postoje dvije vrste otkaza: redoviti otkaz (njem. *Kündigung*) i otkaz zbog ozbiljnih razloga (njem. *Entlassung*). Redoviti otkaz u načelu ne zahtijeva nikakve razloge, ali podrazumijeva otkazni rok. To načelo je ipak ograničeno u praksi. U poduzećima s više od 5 zaposlenih i kod zaposlenika koji je radio kod poslodavca više od 6 mjeseci, otkaz mora biti »socijalno opravdan«, inače na temelju tužbe radničkog vijeća ili zaposlenika, radni sud može donijeti odluku o njegovoj ništetnosti. Valjani razlozi za redoviti otkaz su ako zaposlenik ima negativan utjecaj na poslovanje poduzeća (osobni razlozi ili razlozi vezani uz ponašanje/postupanje) ili gospodarski razlozi zbog kojih je nemoguće očuvati radni odnos (kao što su reorganizacija ili racionalizacija poslovanja, odnosno prestanak proizvodnje). Otkaz zbog ozbiljnih razloga događa se: (i) ako

zaposlenik nije lojalan, od trećih strana prima nagrade povezane sa svojim poslom bez informiranja poslodavca ili čini djela koja narušavaju povjerenje poslodavca (npr. krađu, falsificira dokumentaciju poduzeća, javno obznanjuje poslovne tajne); (ii) ako zaposlenik duži vremenski rok nije sposoban obavljati svoj posao ili ga ne može obavljati iz nekih drugih razloga (osim bolesti ili nesreće); (iii) ako ne poštuje načelo zabrane pružanja konkurentskih usluga i (iv) ako bezrazložno odbija izvršavati naloge poslodavca.

Kategorije radnika koje se može otpustiti samo uz sudsko odobrenje i uz posebne uvjete su trudnice i majke na rodiljnom dopustu (4 mjeseca nakon poroda), radnici na roditeljskom dopustu, članovi radničkog vijeća i osobe koje su na odsluženju redovnog vojnog ili civilnog roka. Za otkaz osobi s invaliditetom potrebna je suglasnost odbora za invaliditet. Ako poslodavac namjerava dati otkaz starijem radniku koji je kod njega radio više od dvije godine, mora uzeti u obzir njegove teškoće u traženju novog radnog mjesta. To se ne odnosi na radnike koji su započeli raditi kod poslodavca nakon što su navršili 50 godina života.

Belgija. Opravdani razlozi za redoviti otkaz su neprihvatljivo ponašanje zaposlenika i njegovi nezadovoljavajući radni učinci ili potreba poduzeća za smanjivanjem broja zaposlenih. Ozbiljna disciplinska povreda uključuje pronevjeru, prevaru, nepoštovanje zabrane tržišnog natjecanja s poslodavcem, nasilje na radnom mjestu i drugo.

Postoje kategorije radnika koje uživaju posebnu zakonsku zaštitu u slučaju otkaza i imaju pravo na dodatnu naknadu, ako su otpušteni iz razloga povezanih s uzrokom zaštite. To se odnosi na: zaposlenike koji su podnijeli prijavu za uzne-miravanje ili diskriminaciju, zaposlenike s političkim mandatom, zaposlenike na

odobrenom odsustvu zbog prekida karijere, palijativne skrbi, studentskog dopusta, roditeljskom i roditeljskom dopustu i drugo. Ove kategorije zaštićenih radnika ne može se otpustiti, osim iz razloga koji su povezani s osnovama zbog kojih ih se štiti. U većini slučajeva zaposlenik može zahtijevati zaštitnu naknadu u visini šestomjesečne plaće. Posebno su dobro zaštićeni od otkaza članovi, zamjenici ili kandidati za izbor radničkog vijeća ili odbora za zaštitu na radu i sindikalni povjerenici. Ako u slučaju otkaza nisu ispunjeni uvjeti za prekid njihovog ugovora o radu, oni imaju pravo na naknadu u visini jedne do osam godišnjih plaća.

Češka. Opravdani razlozi za redoviti otkaz su zatvaranje dijela ili cijelog poduzeće, premještanje poduzeća, ako je zaposlenik proglašen tehnološkim viškom zbog promjene djelatnosti poduzeća ili smanjivanja broja zaposlenih u cilju podizanja proizvodnosti ili poduzimanja drugih organizacijskih promjena. Nadalje, opravdanim se otkazom smatra ako, prema medicinskoj dokumentaciji, zaposleniku nije dopušteno obavljati dosadašnji posao zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, ili zbog prijetnje od opasne bolesti, ili ako je zaposlenik već dosegnuo maksimalnu dopuštenu razinu štetnih utjecaja. Nadalje, otkaz je opravdan ako zaposlenik ne udovoljava zakonski propisanim uvjetima za obavljanje određenog posla ili ako, bez krivnje poslodavca, ne udovoljava zahtjevima za pravilno obavljanje takvog posla; ako se zaposlenikov propust da udovolji tim zahtjevima odražava na njegove nezadovoljavajuće rezultate rada; ako postoje razlozi zbog kojih mu poslodavac može odmah raskinuti radni odnos, prije svega zato što je zaposlenik ozbiljno prekršio svoje dužnosti koje proizlaze iz zakonskih odredbi i povezane su s poslom koji obavlja. To u nekim slučajevima može biti uzastopno (najmanje tri puta) i/

ili ako zaposlenik počini tešku povredu tijekom prvih 14 kalendarskih dana trajanja privremene nesposobnosti za rad (npr. ne ostane u obveznoj izolaciji). Ozbiljni razlozi za prekid radnog odnosa su ako je zaposlenik osuđen pravomoćnom presudom za kazneno djelo počinjeno s namjerom na bezuvjetnu kaznu zatvora u trajanju više od jedne godine ili ako je zaposlenik osuđen pravomoćnom presudom za kazneno djelo počinjeno s namjerom tijekom obavljanja svojih radnih zadataka ili u izravnoj vezi s obavljanjem radnog zadatka, na bezuvjetnu kaznu zatvora u trajanju najmanje 6 mjeseci ili ako je zaposlenik prekršio svoje dužnosti koje proizlaze iz odredbi zakona, povezanih s poslom koji obavlja. U ovim slučajevima, otkaz stupa na snagu odmah i nema otkaznog roka.

Postoji zabrana otkaza tijekom »razdoblja zaštite«, a to se odnosi na trudnoću, roditeljni i roditeljski dopust, privremenu nesposobnost za rad zbog bolesti ili ozljede, služenje vojne obveze, neplaćeni dopust za obavljanje javne dužnosti i noćne radnike koji su privremeno nesposobni. Zaštita od otkaza nije apsolutna, osim za trudnice i zaposlenike na roditeljskom dopustu. Posebno je uređena zaštita od otkaza za sindikalne povjerenike za čije je otpuštanje obvezna prethodna suglasnost sindikata.

Irska. Opravdani razlozi za redoviti otkaz su zaposlenikova nesposobnost za rad, neodgovarajuće kvalifikacije ili nedostatak kompetencije; zaposlenikovo ponašanje i odnos prema radu; ako je zaposlenik proglašen tehnološkim viškom i ako nastavak radnog odnosa može uzrokovati kršenje nekih zakonskih uvjeta. Teški prekršaj je ako zaposlenik svojim radom grubo krši zakon.

Otkazi zbog članstva u sindikatu, religijske ili političke pripadnosti, pokretnog ili mogućeg pravnog postupka protiv poslodavca, rase, boje kože ili spolne

orijentacije, životne dobi zaposlenika i pripadnosti romskoj ili sličnoj nomadskoj zajednici smatraju se neopravdanim. Nadalje, neopravdani su otkazi povezani s majčinstvom, roditeljstvom, posvojiteljstvom, očinskim dopustom, dopustom negovatelja i propisima o minimalnoj plaći, nepoštenim odabirom tehnološkog viška radne snage i djelovanjem zviždača.

Italija. Opravdani razlozi za individualni (tal. *Licenziamento individuale*) i kolektivni otkaz (tal. *Licenziamento individuale plurimo*) su ekonomski razlozi koji se temelje na poslovanju (proizvodne ili upravne prirode). Individualni otkaz zbog osobnih razloga (kršenje ugovornih dužnosti zaposlenika, ali ne toliko ozbiljnih da bi se radilo o otkazu iz ozbiljnih razloga), zaposlenikovo ponašanje i odnos prema radu, podrazumijevaju otkazni rok. U slučaju otkaza, zbog ozbiljnih razloga kada radni odnos mora odmah prestati, nema otkaznog roka.

Od otkaza posebnu zaštitu imaju sindikalni povjerenici i drugi predstavnici radnika, trudnice i/ili žene koje su na roditeljskom dopustu te radnici s obiteljskim obvezama. Prema članku 54. Zakonodavne uredbe 151 iz 2001. o zaštiti majčinstva i očinstva, otpuštanje je zabranjeno od početka trudnoće i najviše do jedne godine nakon rođenja djeteta. Ova zabrana ne sprječava poslodavca da otpusti radnicu u slučaju ozbiljnog disciplinskog prekršaja (opravdani razlog otkaza) ili zbog prestanka aktivnosti poslodavca. Radnik na očinskom dopustu ima jednako pravo na zaštitu od otkaza. Prema talijanskom zakonu, radnik pravo na očinski dopust ostvaruje u ograničenim situacijama kao što su smrt majke, ako je dijete s invaliditetom, ako ga je majka napustila ili ako je isključivo ocu dodijeljeno skrbništvo nad djetetom. Zabrana otpuštanja također je proširena i na posvojiteljski dopust i to do godinu dana nakon usvajanja.

Latvija. Prema latvijskom radnom zakonodavstvu, opravdani razlozi za otkaz su: ako je zaposlenik značajno prekršio obveze iz ugovora o radu ili specifičnu radnu proceduru; ako na poslu nije poštovao zakon i izgubio povjerenje poslodavca; ako je djelovao suprotno moralnim načelima; ako je na radnom mjestu bio pod utjecajem alkohola, narkotika ili štetnih supstanci i ako je grubo prekršio odredbe propisa o zaštiti na radu i time ugrozio sigurnost i zdravlje drugih ljudi. Nadalje, opravdani razlozi za otkaz su nedostatak zaposlenikove profesionalne stručnosti i znanja za obavljanje ugovorenog posla; nesposobnost zaposlenika za obavljanje posla zbog svog zdravstvenog stanja (na temelju liječničke potvrde); povratak zaposlenika koji je prethodno obavljao posao; ako je smanjen broj zaposlenih; ako dolazi do likvidacije poduzeća i/ili zaposlenik ne obavlja posao zbog privremene nesposobnosti.

Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i roditelji godinu dana nakon poroda. Ako žena doji, navedena zabrana traje tijekom cijelog razdoblja dojenja, ali najviše dok dijete napuni dvije godine života. To ne vrijedi ako je otkaz uzrokovao ponašanjem radnice i njezinim radnim sposobnostima, odnosno likvidacijom poslovne aktivnosti. Poslodavcu je zabranjeno otkazati ugovor o radu zaposleniku s invaliditetom, osim ako je otkaz uzrokovao ponašanjem radnika i njegovim radnim sposobnostima, odnosno likvidacijom poslovne aktivnosti. Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu tijekom zaposlenikove privremene nesposobnosti za rad, kao i tijekom njegovog godišnjeg odmora ili kada ne radi zbog drugih opravdanih razloga. To ne vrijedi ako privremena nesposobnost za rad traje duže od šest mjeseci, ako je nesposobnost neprekinuta ili za godinu dana u trogodišnjem razdoblju, ako se nesposobnost ponavlja s prekidima,

isključujući roditeljni i roditeljski dopust u tom periodu, kao i razdoblje nesposobnosti, ako je uzrok nesposobnosti nezgoda na radu čiji je uzrok povezan s izloženošću faktorima okoliša ili s profesionalnom bolešću. Ovo se pravilo ne primjenjuje ako se nad poslodavcem provodi postupak likvidacije. U slučaju da zaposlenik više od šest mjeseci uopće ne obavlja posao zbog privremene nesposobnosti za rad, ili ako se nesposobnost s prekidima ponavlja jednu godinu tijekom trogodišnjeg razdoblja, isključujući porodiljni i roditeljski dopust u tom razdoblju, a uzrok nesposobnosti je nezgoda na poslu ili profesionalna bolest, poslodavac ne smije prekinuti ugovor o radu sa zaposlenikom do njegova oporavka ili određivanja stupnja invalidnosti. Zaposlenik ne može dobiti otkaz zbog članstva u sindikatu, a ono ga štiti od otkaza. Zaposlenik može biti otpušten jedino ako sindikat prihvati otkaz. Iznimke kada zaposlenik može dobiti otkaz su: a) tijekom probnog rada; b) zbog korištenja alkohola, droga, štetnih supstanci; c) zbog prestanka aktivnosti poslodavca i d) zbog povratka zaposlenika kojega je mijenjao.

Mađarska. Opravdani razlozi za re-doviti otkaz moraju biti vezani uz radne sposobnosti zaposlenika te njegovo ponašanje i odnos prema radu. Nadalje, razlozi otkaza vezani uz poslovanje mogu biti interni (mjere racionalizacije) ili vanjski (smanjenje narudžbi zbog ekonomske krize). Razlog za otkaz ugovora na određeno vrijeme može biti likvidacija poduzeća ili nemogućnost zadržavanja postojećeg broja zaposlenih. Ako zaposlenik namjerno ili grubom nepažnjom prekrši neku značajnu obvezu iz radnog odnosa ili ako zaposlenikovo ponašanje uvjetuje da se radni odnos ne može nastaviti, radi se o ozbiljnim razlozima za otkaz.

Zakon o radu od otkaza štiti dvije kategorije predstavnika radnika: predsjednika radničkog vijeća i izabranog sindikalnog

povjerenika. Njih se može otpustiti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikata. Nadalje, nije moguće otkazati ugovor o radu radnicima koji spadaju u zaštićenu skupinu, a to su trudnice, zaposlenici tijekom roditeljskog dopusta do treće godine života djeteta (kad su na neplaćenom dopustu), zaposlenici na odsluženju vojnog roka i primatelji naknade za rehabilitaciju. Ujedno, Zakon o radu dopušta da se radnika obavijesti o otkazu, ali sprječava da otkazni rok započne tijekom razdoblja nesposobnosti za rad zbog bolesti ili zbog odsutnosti radi njege bolesnog djeteta ili tijekom neplaćenog dopusta za njegu bliskog člana obitelji. Postoje ograničenja opravdanih razloga za otkaz ili obveza ponude odgovarajućeg radnog mjesta za osobe kojima nedostaje 5 godina do umirovljenja, majke koje su se vratile na posao prije nego što dijete navrší 3 godine ili osobe koje primaju naknadu za rehabilitaciju.

Njemačka. Opravdani razlozi za redoviti otkaz su sljedeći: ako su vezani uz osobna obilježja i sposobnosti zaposlenika (nije u mogućnosti izvršavati svoje ugovorne dužnosti, pri čemu nije bitno je li zaposlenik odgovoran za tu nesposobnost ili nije); razlozi povezani s ponašanjem zaposlenika (neopravdana odsutnost s posla, loše obavljanje radnih zadataka ili neprikladno ponašanje prema poslodavcu ili kolegama te je vjerojatno da će zaposlenik kršiti svoje ugovorne dužnosti i u budućnosti); operativni razlozi (vanjski poslovni razlozi poput pada potražnje za proizvodom ili uslugom; interni poslovni razlozi (promjena u načinima proizvodnje, zatvaranje cijelog poduzeća ili prijenos i podjela poslova drugim poduzećima). Prilikom otkazivanja zaposleniku moraju se uzeti u obzir socijalni kriteriji kao što su dob, staž i broj osoba koje je uzdržava.

Od otkaza su zaštićeni predstavnici radnika (osim u slučaju ozbiljnog kršenja

zakona, odnosno postojanja opravdanog razloga), trudnice (tijekom trudnoće i do 4 mjeseca nakon poroda) i/ili žene koje su na roditeljskom/roditeljskom dopustu (najviše 3 godine do navršene djetetove 3. godine života, pri čemu se najviše 12 mjeseci uz suglasnost poslodavca može prenijeti do djetetove 8. godine života), radnici s obiteljskim obvezama, radnici s invaliditetom (za njihovo otpuštanje potreban je pristanak ureda za integraciju).

Poljska. Opravdani razlozi za redoviti otkaz povezani su s obilježjima i ponašanjem zaposlenika (otkaz zbog osobnih razloga) ili poslodavcem (otkaz zbog ekonomskih, tehničkih, organizacijskih ili operativnih razloga). Otkaz bez otkaznog roka je također moguć, ako zaposlenik ozbiljno krši svoje uobičajene dužnosti ili počiní prekršaj koji onemogućava daljnje trajanje njegovog radnog odnosa, ako svojom krivnjom izgubi kvalifikacije potrebne za obavljanje posla. Nadalje, otkaz bez otkaznog roka nastupa kada je zaposlenik zbog bolesti nesposoban za rad više od 3 mjeseca (ako ima radni staž do 6 mjeseci) ili ako je nesposobnost trajala dulje od zbrojenog trajanja razdoblja primanja plaće i socijalnih naknada (za slučaj bolesti) i razdoblja primanja naknade za rehabilitaciju te neopravdane odsutnosti s posla zbog ostalih razloga koji traju dulje od mjesec dana.

Radnici koji imaju posebnu zaštitu od otkaza su predstavnici radnika, trudnice i žene na roditeljskom dopustu, radnici s obiteljskim obvezama, radnici kojima je potvrđena invalidnost i stariji radnici koji uskoro ispunjavaju uvjete za mirovinu. Poslodavac ne smije otpustiti zaposlenike koji su na odsluženju vojnog roka. Također, ne smije se prekinuti radni odnos članovima sindikata koji djeluju kod poslodavca i ovlašteni su zastupati interese radnika ili su članovi radničkog vijeća. Otkaz ovim zaposlenicima je dopušten jedino u posebnim okolnostima i nakon odgovarajućeg

postupka. Poslodavac ne smije obavijestiti o otkazu ili raskinuti ugovor o radu s radnicom za vrijeme njezine trudnoće ili rođiljnog dopusta, osim ako postoje razlozi koji opravdavaju raskid ugovora zbog njezine krivnje i ako je s time suglasan nadležni sindikat. Ova odredba ne primjenjuje se na zaposlenicu tijekom probnog razdoblja u trajanju do mjesec dana. Ugovor o radu na određeno vrijeme ili ugovor za probno razdoblje dulje od jednog mjeseca, koji bi bio raskinut nakon trećeg mjeseca trudnoće, produžava se do dana rođenja djeteta. Ova odredba ne primjenjuje se na ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen za zamjenu odsutnog zaposlenika. Moguće je dostaviti obavijest o raskidu ugovora o radu sa zaposlenicom za vrijeme trudnoće ili rođiljnog dopusta samo u slučaju proglašenja stečaja ili likvidacije poduzeća. Navedene odredbe o zaštiti od otkaza primjenjuju se i na zaposlenika-oca koji odgaja dijete ili zaposlenika-drugog člana uže obitelji tijekom razdoblja rođiljnog dopusta. Poslodavac ne može raskinuti ugovor o radu radniku kojem nedostaju manje od četiri godine do dostizanja dobi za umirovljenje. Ova se odredba ne primjenjuje, ako radnik ispunjava uvjete za invalidsku mirovinu zbog potpune nesposobnosti za rad. Posebne odredbe koje štite zaposlenike od otkaza ne primjenjuju se u slučaju proglašenja stečaja ili likvidacije poduzeća. Ako je zaposlenik zatražio dopust za brigu ili skraćeno radno vrijeme zbog brige oko djeteta, poslodavac ne smije raskinuti njegov ugovor o radu do kraja tog dopusta ili do dana povratka na puno radno vrijeme, ali ne duže od ukupno 12 mjeseci. U ovim slučajevima prestanak ugovora o radu dopušten je samo u slučaju proglašenja stečaja ili likvidacije poduzeća i ako postoje opravdani razlozi. Ugovor o radu ne smije se prekinuti za vrijeme godišnjeg odmora ili drugog opravdanog odsustva zaposlenika s posla.

Slovenija. Postoji redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu. Opravdani razlozi zbog kojih poslodavac može otkazati zaposleniku su poslovni razlozi, nesposobnost za rad, krivnja zaposlenika ili nemogućnost za izvršenje posla prema uvjetima propisanim ugovorom o radu, zbog nesposobnosti za rad i zbog nezadovoljavajućih učinaka na probnom radu. Poslodavac može otkazati ugovor o radu: ako zaposlenik krši ugovornu ili bilo koju drugu obvezu iz radnog odnosa; ako je u izboru za posao podnosio lažne podatke ili dokaze o svom obrazovanju, stručnosti i kvalifikaciji; ako ne dolazi na posao 5 uzastopnih dana; ako je zaposleniku rad zabranjen zbog određene vrste mjera ili konačne odluke suda i ako je zaposlenik uhićen. U ovim slučajevima, otkaz odmah stupa na snagu i nema otkaznog roka.

Radnici koji imaju posebnu zaštitu od otkaza su: predstavnici radnika i sindikalni povjerenici (ne mogu biti otpušteni bez prethodne suglasnosti tijela čiji su članovi); trudnice i/ili žene koje doje ili su na rođiljnom i roditeljskom dopustu; radnici s obiteljskim obvezama; radnici kojima je potvrđena ozljeda; stariji radnici koji uskoro odlaze u mirovinu i imaju više od 55 godina života. Zbog ekonomskih razloga nije dopušteno otpustiti starijeg radnika bez njegovog pristanka dok ne ispuni minimalne uvjete za stjecanje prava na starosnu mirovinu. Postoje izuzetci od tog pravila: ako radnik do ostvarivanja prava na mirovinu može ostvariti novčanu naknadu za nezaposlene; ako mu se ponudi drugo odgovarajuće radno mjesto; u slučaju da radnik prilikom sklapanja ugovora o radu već ispunjava uvjete za zaštitu od otkaza i u slučaju likvidacije poduzeća. Ne smije se otkazati ugovor o radu radniku s invaliditetom i radniku na privremenom odsustvu nakon profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Španjolska. Opravdani razlozi za redoviti otkaz su objektivni ekonomski, organizacijski, proizvodni ili tehnički

čimbenici. Ekonomski čimbenici podrazumijevaju postojanje ili planiranje financijskih gubitaka ili dugotrajni pad prihoda ili prodaje. Gubici se smatraju dugotrajnima ako se javljaju u tri uzastopna tromjesečja u usporedbi s tri ista tromjesečna prethodne godine. Otkaz zbog osobnih razloga temelji se na neumješnosti zaposlenika, neuspješnoj prilagodbi zaposlenika tehnološkim promjenama, izostanku s posla kada se prelazi i to 20% radnih dana u dva uzastopna mjeseca, dokle god izostanak s posla u prethodnih 12 mjeseci doseže prag od 5% ili 25% u razdoblju od 4 mjeseca (koji nisu uzastopni unutar razdoblja od 12 mjeseci). Otkaz zbog ozbiljnih razloga podrazumijeva kršenje ugovora ili ozbiljni prekršaj obveza iz radnog odnosa.

Posebnu zaštitu od otkaza imaju predstavnici radnika i sindikalni povjerenici. Ako im želi otkazati ugovor o radu, poslodavac mora dobiti unaprijed suglasnost odgovarajućeg tijela ili sindikata. U slučaju nepravednog otpuštanja, predstavnik radnika odlučuje želi li se vratiti na posao ili dobiti oštetnu naknadu, dok za druge zaposlenike o tome odlučuje poslodavac. U slučaju kolektivnog otkaza, predstavnici radnika imaju prioritet ostati u poduzeću. Kraljevskim dekretom – zakonom iz 2012. uvedena je mogućnost da se u slučaju kolektivnog otkaza kolektivnim ugovorima utvrde dopunska pravila, kako bi se zaštitili zaposlenici s obiteljskim obvezama, osobe s invaliditetom ili osobe starije od određene dobi.

Švedska. Opravdani razlozi za redoviti otkaz povezani s ponašanjem i radom zaposlenika su: uzastopni nemar na poslu, krađa, nasilno ponašanje na poslu ili u vezi s poslom, nepoštenje te ozbiljni problemi u suradnji. Ipak, većina otkaza vezana je uz proglašenje tehnološkog viška, pri čemu prvi bez posla ostaju oni koji su se zadnji zaposlili. Teški prekršaji su nasilna ponašanja ili prijetnja nasilnim ponašanjima na

poslu ili u vezi s poslom, krađa i ozbiljno nepoštenje prema poslodavcu što može značiti pokretanje ili obavljanje konkurentnih poslova u odnosu na poslodavca.

Prije otkaza, poslodavac mora upozoriti zaposlenika na neprihvatljivost njegovog ponašanja. Ako to nije učinjeno, otkaz se smatra ništavnim. Posebna zaštita od otkaza postoji za određene skupine radnika i/ili u određenim situacijama. Iako općenito vrijedi pravilo da se kod ekonomskog otkaza, otpušta prve one koji su zaposlili posljednji, to ne vrijedi za osobe s invaliditetom i sindikalne povjerenike. Trudne žene i zaposlenici na roditeljskom dopustu nemaju nikakvu posebnu radnu zaštitu, ali potrebni su objektivni razlozi kako bi otkaz bio valjan. U slučaju otkaza zaposlenika na roditeljskom dopustu koji je nastao zbog tehnološkog viška zaposlenih, otkazni rok počinje teći nakon završetka dopusta.

ZAKLJUČNO

Gotovo u svim zemljama EU-a, neizvršavanje ili nezadovoljavajuće obavljanje radnih zadataka razlog je za otkaz ugovora o radu. U Bugarskoj i Slovačkoj, odbijanje radnika da se preseli zbog premještanja poduzeća je razlog za otkaz. Skoro sve zemlje imaju neki oblik izvanrednog otkaza bez otkaznog roka ako je zaposlenik pravomoćno osuđen za namjerno krivično djelo ili je ozbiljno prekršio radnu disciplinu.

Veliki problem na koji godinama ukazuju poslodavci predstavljaju visoki troškovi otpuštanja radnika, uključujući i dugotrajnost sudskih postupaka pokrenutih povodom otkaza. Stoga sve promatrane zemlje nastoje sa socijalnim partnerima razmotriti optimalno zakonsko za određivanje otkaznih razloga, zaštićene kategorije radnika te nedopuštenost otkaza i vraćanje radnika na posao. U cilju postizanja

smanjenja troškova otpuštanja radnika, pravednijeg uređenja prestanka ugovora o radu otkazom poslodavca te potrebe za jasnoćom i preciznošću normi (posebice onih vezanih u tijek otkaznog roka), nastoje razmotriti izmjene u dijelu otkaznih rokova te zaštićenih kategorija radnika te po mogućnosti proučiti i opravdanost instituta vraćanja radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza iz nekog manje važnog razloga (npr. procesnog).

LITERATURA

- Deloitte. (2018). *International Dismissal Survey*. Dostupno na <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Legal/dttl-legal-international-dismissal-survey-2018.pdf>
- International Labour Organization. (2019). *Employment Protection Legislation Database*. Geneva: ILO. Dostupno na https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/employment-protection-legislation_lfs-epl-data-en

Priredio: Predrag Bejaković