

Probni rad
Povoljnija prava iz TKU-a
mr.sc. Iris Gović Penić

UTIRUŠ, 19.10.2023.

REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
 - 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
 - 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
 - **4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).**

PROBNI RAD-I

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. ovoga Zakona.
- (3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smijetrajati duže od šest mjeseci.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. ovoga Zakona.
- (5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

PROBNI RAD-II

- (6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.
- (8) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

PROBNI RAD-III

- (9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.
- (10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.
- (11) Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. ovoga Zakona te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. ovoga Zakona.

VSRH, REV 810/2020

- Iz sadržaja citiranih odredbi ne da se zaključiti da bi od primjene odredbe čl. 14. st. 2. i 4. ZR-a bili izuzeti ugovor o radu sa ugovorenim probnim radom sklopljenim u usmenom obliku. Ovo tim više obzirom na sadržaj odredbe čl. 53. st. 3. ZR-a, a prema kojoj nezadovoljavanje radnika na probnom radu je predviđen kao posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Dakle ugovoreni probni rad, sastavni je dio ugovora o radu, bez obzira je li se radi o ugovoru sklopljenom u pisanom obliku ili je takav oblik izostao, u kojem slučaju se primjenjuju odredbe čl. 14. ZR-a.

VSRH, REV 861/2020

- Pravilno su nižestupanjski sudovi ocijenili da je odluka o otkazu tužiteljici zbog nezadovoljavanja na probnom radu zakonita i dopuštena, a sud nije ovlašten upuštati se u pravilnost ocjene poslodavca o radu radnika tijekom probnog rada jer je autonomno pravo poslodavca da ocijeni je li radnik koji ima ugovoren probni rad udovoljio zahtjevima radnog mjesta odnosno ostvario rezultate koji bi bili dostatni za nastavak radnog odnosa (tako ovaj sud u odluci Revr 276/2013 od 4. veljače 2014., Revr 793/2018 od 9. listopada 2019. i drugima).

VSRH, REV 2094/2018

- Obzirom da je konačna ocjena je li radnik zadovoljio na probnom radu procjena samog poslodavca, poslodavac je ovlašten samostalno odrediti način na koji će pratiti i ocjenjivati radnika na probnom radu, kao što je to poslodavac učinio u ovom slučaju.
- Stoga revizijski prigovori na pravilnost postupka u kojem je utvrđeno da tužiteljica ne udovoljava potrebnim uvjetima u pogledu znanja i sposobnosti za radno mjesto, nisu odlučni (tako i u Revr 1423/2012 od 29. listopada 2014., Revr 793/2018 od 2. listopada 2019.).

VSRH, REVR 87/2017-I

- Poslodavcu koji tijekom probnog rada utvrdi da radnik ne zadovoljava kriterije zbog provjere kojih je ugovorio takav rad ili ne ostvaruje očekivane rezultate rada pripada (upravo zbog prirode probnog rada i istaknute njegove svrhe) pravo otkazati ugovor istekom ugovorenog roka probnog rada ali i prije isteka toga roka - i to (obzirom da je riječ o posebnom institutu), već i samo pozivom na to što je utvrdio.
- Konkretno, utvrđenje da radnik ne ostvaruje očekivane rezultate rada već i samo za sebe predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu kod kojeg je takav probni rad ugovoren, s time da tako dani otkaz jedino ne smije biti diskriminirajući i šikanozan ili rezultat ugovaranja probnog rada protivno svrsi zbog koje je propisan.
- ...
- S prethodno navedenim u svezi, sud drugog stupnja je pravilno u okolnostima konkretnog slučaja ocijenio i da je između stranaka ugovoreno diskrecijsko pravo poslodavca ocijeniti je li tužitelj zadovoljio kriterije zbog provjere kojih je ugovoren probni rad (odnosno je li „ispunio očekivanja“ poslodavca) - te da na okolnosti što je tuženik to pravo koristio i na činjenici nezadovoljstva što je ocjena njegovog rada za njega nepovoljna, tužitelj ne može u postupku traženja sudske zaštite s uspjehom temeljiti zahtjev na utvrđenje nedopuštenom odluke o otkazu ugovora zasnovane na toj ocjeni.

VSRH, REVR 87/2017-II

- I prema stavu ovog suda, tužitelj nije učinio vjerojatnim da je otkazivanje ugovora o radu uvjetovano kojom od suspektih diskriminatornih osnova. Tužitelj nije sudu podastro činjenice iz kojih bi proizlazila konkretna sumnja da je u pitanju diskriminacija. Što se pak tiče šikane, koja bi se sastojala u korištenju prava suprotno svrsi zbog kojeg je ono propisano, valja istaknuti da to ne mijenja činjenicu da je tuženik tijekom postupka dokazao da se bez zloupotrebe koristio svojim pravom na ocjenu znanja, sposobnosti i osobina tužitelja tijekom probnog rada, na temelju čega je sud drugog stupnja pravilno zaključio da je sporno postupanje (negativno ocjenjivanje i posljedično tome otkaz ugovora o radu) bilo uvjetovano objektivnim poslovnim razlozima koje je tuženik naveo.
- Dakle, tvrdnju tužitelja, da je odluka o otkazu rezultat šikane, koja je proistekla iz toga što je tužitelj dao iskaz policiji i Upravnom vijeću tuženika o malverzacijama tadašnje ravnateljice Doma, sud drugog stupnja je pravilno utvrdio da nije osnovana. Takvu ocjenu u cijelosti prihvaća i ovaj revizijski sud, jer su provedenim dokazima utvrđeni razlozi nezadovoljstva radom tužitelja, baš zato da se otkloni sumnja u moguće nezakonito postupanje tuženika. Opširnim revizijskim razlozima o postupcima tadašnje ravnateljice Doma, u situaciji kada su utvrđeni i drugi opravdani razlozi nezadovoljstva tuženika odnosom tužitelja prema radu zbog kojih mu nije prihvatljivo zadržati tužitelja na radu, nije dovedena u pitanje legitimna odluka tuženika da bez detaljnog navođenja opravdanih razloga otkaže ugovor o radu tijekom probnog rada.

VSRH, REVR 87/2017-III

- Neosnovan je i revizijski prigovor da su u postupku otkazivanja ugovora povrijeđene odredbe članka 117. ZR-a prema kojima: (stavak 1.) „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" (stavak 2.).
- Naime, sve i kada bi kod ugovorenog probnog rada poslodavac bio u obvezi radniku omogućiti prava iz tih odredaba ZR-a (obzirom na već navedenu specifičnost otkazivanja ugovora o radu u roku ugovorenom za probni rad zbog razloga što radnik nije zadovoljio kriterije zbog provjere kojih je ugovorio takav rad i „ispunio očekivanja poslodavca“), pravilno je za zaključiti da i uz takvo shvaćanje obveza poslodavca (u uvjetima ugovorenog probnog rada), u okolnostima konkretnog slučaja ne bi bilo osnovano očekivati da tuženik omogući tužitelju koristiti ih, napose ne nakon što prethodno u kratkom roku za provjeravanje njegovog ponašanja tužitelj nije zadovoljio očekivane interese.

VSRH, REVR 612/2018

- Kako je poslodavac u konkretnom slučaju ocijenio da tužiteljica nije zadovoljila na probnom roku jer nije pokazala i proizvela ozbiljne komunikacijske probleme s poslodavcem i strankama i u kratkom vremenu izgubila povjerenje poslodavca, to već sama takva njegova ocjena predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu u smislu čl. 53. st. 3. ZR-a.

VSRH, REVR 507/2018

- Pitanje zaštite trudnica za vrijeme trajanja radnog odnosa jest u području primjene prava Europske unije i regulirano je uz ostalo Direktivom Vijeća 92/85 EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ, dalje: Direktiva). Člankom 10. navedene Direktive propisano je kako su države članice dužne poduzeti sve potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje radnica tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja rodiljnog dopusta iz članka 8. st. 1. Direktive, osim u izvanrednim slučajevima nevezanim za njihovo stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa, pri čemu prema potrebi, svoj pristanak mora dati nadležno tijelo kojim bi se trudnicama zajamčilo korištenje prava na sigurnost i zaštitu zdravlja. Tumačeći nacionalno pravo u duhu prava Europske unije, stav je ovoga suda da se probni rad na način kako je reguliran odredbama ZR-a ne može podvesti pod pojam „izvanrednog slučaja“ zbog kojeg bi u smislu čl. 10. Direktive bilo dopušteno otkazati trudnici ugovor o radu. Slijedom navedenog, neovisno o eventualnom nastanku razloga za otkazivanjem ugovora o radu, uključujući nezadovoljavanje radnika na probnom radu, odluka poslodavca kojom bi isti otkazao ugovor o radu trudnici bila bi nedopuštena, tj. Ništetna.

DATUM SUDSKOG RASKIDA UGOVORA O RADU

- 13. Također nižestupanjski sudovi pogrešno utvrđuju dan sudskog raskida ugovora o radu jer i prvostupanjski i drugostupanjski sud navode datume koji su tri godine prije nego što je tuženik uopće postavio takav zahtjev (podneskom od 8. lipnja 2016.). Prema pravnom shvaćanju ovoga suda (isto tako i Ustavni sud Republike Hrvatske u odluci broj U-III-1344/2019 od 20. listopada 2020.) **sudski raskid ugovora o radu ne može se odrediti s datumom prije nego što je postavljen sam zahtjev tuženika kao poslodavca** slijedom čega su nižestupanjski sudovi u ovoj pravnoj stvari pogrešno primijenili odredbu čl. 117. st. 2. ZR i to ne samo u odnosu na pretpostavke za donošenje sudskog raskida ugovora o radu nego i s kojim danom se može udovoljiti takvom zahtjevu.
- VSRH, Rev 677/2020

OTKAZNI ROK-I

(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

ŽS VA GŽ 60/2011

- Propust poslodavca da u otkazu navede otkazni rok ili ukoliko pogrešno računa otkazni rok, ne čini otkaz pravno nevaljanim, već će jedina posljedica biti da će ugovor o radu prestati tek nakon isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka.

SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. ovoga Zakona.

POČETAK I TIJEK ROKA ZA ZAHTJEV ZA ZAŠTITU PRAVA

- - od dostave odluke poslodavca ili od saznanja za povredu prava (akoje npr. odluka usmena)
- - pogrešna uputa poslodavca o pravnom lijeku protiv odluke kojom je povrijeđeno neko pravo radnika ne smije ići na štetu radnika
- - podnese li radnik tužbu prije isteka roka od petnaest dana, a u vrijeme zaključenja glavne rasprave taj rok je protekao, nisu ispunjene pretpostavke za odbacivanje tužbe, o zahtjevu se može meritorno odlučivati

SJEDNICA GRAĐANSKOG ODJELA VSRH, SU-IV-19/15-15

- „kada je radnik zahtjev za zaštitu prava predao u roku preporučenom pošiljkom putem pošte, a iz javne je isprave (povratnice) imao podatak kada je poslodavac primio njegov zahtjev, tada se pitanje pravovremenosti traženja sudske zaštite prava ne može računati od dana kada je zahtjev za zaštitu prava predan pošti preporučenom pošiljkom, već od dana kada je poslodavac primio zahtjev radnika za ostvarenje povrijeđenog prava.“

VSRH, REV 2656/2018

- U situaciji kada su radnici protiv odluke o otkazu podnijeli zahtjev za zaštitu prava i potom tužbu nadležnom sudu kojim traži utvrđenje da je odluka nedopuštena, tada odluka o otkazu kao osporavani akt poslodavca nije postala niti je mogla postati konačna. Budući da odluka nije postala konačna, poslodavac ima ovlast staviti je izvan snage i pozvati radnike na rad, uz obvezu isplate materijalnih davanja bez kojih su radnici ostali zbog odluke koja je stavljena izvan snage.
- U tom smislu je i praksa Ustavnog suda Republike Hrvatske (U-III-238/16 od 30. ožujka 2017.): "Poslodavac ima ovlast staviti izvan snage odluku o otkazu ugovora o radu protiv koje je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava i tužbu nadležnom sudu."

VSRH, REVR 1290/13

- Ako radnik zakasni s podnošenjem zahtjeva za zaštitu prava, a poslodavac nije odbacio nepravovremen zahtjev već ga je odbio, time je poslodavac konačno odlučio o zahtjevu radnika, omogućivši mu da u daljnjem roku od 15 dana podnese tužbu sudu.

VSRH, REV 2748/2018

- Tužiteljica je kao radnica u zakonskom roku propisanom odredbom čl. 129. st. 1. ZR poslodavcu osobno podnijela prvi zahtjev za zaštitu prava (4. travnja 2014.) te potom drugi zahtjev za zaštitu prava putem punomoćnice odvjetnice (9. travnja 2014., koji je tuženik zaprimio 11. travnja 2014.).
- Prema pravnom shvaćanju ovoga suda u situaciji kad radnik poslodavcu u zakonskom roku iz čl. 129. st. 1. ZR podnese 2 zahtjeva za zaštitu prava, a poslodavac u zakonskom roku od 15 dana za donošenje odluke o zahtjevu za zaštitu prava ne donese odluku ni o prvom ni 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.

SAVJETOVANJE PRIJE OTKAZA

- Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.
- Poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

VSRH, REV 3019/2018

- 1. Međutim, svrha odredaba ZR-a koje uređuju to savjetovanje iscrpljuje se u ostvarenju mogućnosti zaštite radnika u uvjetima kada je i poslodavac znao za svoju obvezu savjetovanja i mogućnost da je ostvari (ovdje relevantno: kada je znao za postojanje većeg broja sindikalnih povjerenika koji imaju pravo i obvezu štiti prava radnika) ili za osobe izabrane po svakome sindikatu da kod njega obavljaju prava i obveze sindikalnih povjerenika - a ne i u uvjetima kada poslodavac za tu mogućnost nije znao jer ga nitko od sindikata nije obavijestio o tome ili da su odabrali jednog „zajedničkog“ povjerenika za pružanje te zaštite.
- Sa time u svezi, u ovome slučaju, kraj činjeničnog utvrđenja (koje se više ne može preispitivati) da tuženik nije bio obaviješten o organiziranju sindikata, odnosno o tome da kod njega djeluje više sindikata i koji su to - i kada ovi nisu niti imali „zajedničkog predstavnika niti su obavijestili tuženika o osobi povjerenika koji bi predstavljao te sindikate“ (koji će imati prava i obveze radničkog vijeća), jedino je pravilno zaključiti (kako je to osporenom presudom i učinjeno) da savjetovanje o otkazu tužitelju nije moglo biti provedeno zbog propusta sindikata - a ne poslodavca, pa to nesavjetovanje ne može imati za posljedicu nedopuštenost otkaza ugovora o radu.

VSRH, REV 2947/2018

- 2. U postupku koji je prethodio revizijskom utvrđeno je da je tuženik tek 10. listopada 2016. pisano obaviješten da je kod tuženika 22. rujna 2014. D. K. izabran za sindikalnog povjerenika. Međutim također je utvrđeno saslušanjem direktora tuženika da je isti usmeno nekoliko puta razgovarao sa D. K. o božićnicama i regresima upravo kao sindikalnim predstavnikom radnika tuženika. Stoga pravno shvaćanje nižestupanjskih sudova da je odluka o otkazu ugovora o radu tužitelju nedopuštena prihvaća i revizijski sud. Naime, bez obzira što tuženik nije pisano obaviješten 22. rujna 2014. o imenovanju sindikalnog povjerenika D. K., to je istome bilo poznato, te je stoga tuženik postupao suprotno odredbi čl. 150. st. 1., st. 3. t. 2., u vezi čl. 153. st. 3. ZR-a, a što sukladno odredbi čl. 150. st. 12. čini odluku poslodavca ništetnom.

VRAĆANJE RADNIKA NA POSAO U SLUČAJU NEDUPUŠTENOG OTKAZA

- Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

U-III-2650/2019

- 10. U konkretnom slučaju redovni sudovi utvrdili su da u postupku u kojem je tražio utvrđenje nedopuštenosti odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu podnositelj nije postavio zahtjev za vraćanje na odgovarajuće radno mjesto, već samo zahtjev za vraćanje na radno mjesto direktora koji je pravomoćno odbijen. Takav je zahtjev postavio tek u tužbi od 25.10.2016. koji je također pravomoćno odbijen. Stoga su zaključili da podnositelju ne pripada pravo na isplatu plaće za vremensko razdoblje nakon pravomoćnosti odluke u parnici u kojoj je otkaz ugovora o radu utvrđen nedopuštenim, odnosno nakon 8.7.2014.
- 10.1. Vrhovni sud odgovorio je na prigovore podnositelja vezane uz primjenu članka 238. OZ-a, a koje ponavlja i u ustavnoj tužbi, te je istaknuo da se primjena te odredbe može vezati samo uz pravomoćnost odluke o nedopuštenosti otkaza ugovora o radu (v.t. 7.).
- 10.2. Prema ocjeni Ustavnog suda za osporene odluke dani su dostatni i relevantni razlozi, a okolnosti konkretnog slučaja ne upućuju na to da bi ti razlozi bili arbitrarni ili nerazumni. Također, pravno shvaćanje izraženo u osporenim odlukama zasniva se na ustavnopravno prihvatljivom tumačenju i primjeni mjerodavnog materijalnog prava te nema naznaka da bi u tom smislu osporena odluka bila proizvoljna.

VSRH, REV 948/2020

- 1. Nadalje, vraćanje na rad kod poslodavca na odgovarajuće poslove, a ne na točno određeno radno mjesto koje je ranije obavljao tužitelj, u situaciji kada je ranije radno mjesto ukinuto, a postoje druga radna mjesta koja odgovaraju stručnoj spremi tužitelja, ne radi se o prekoračenju tužbenog zahtjeva, niti arbitrarnosti suda prilikom odlučivanja jer bi u protivnom sudska zaštita bila neučinkovita.
- Naime, poslodavac, koji jest ovlašten mijenjati sistematizaciju radnih mjesta i ukidati pojedina radna mjesta, mogao bi time onemogućiti vraćanje radnika na rad na ranije (sada nepostojeće) radno mjesto, iako je zadržao na radu određeni dio radnika i poslova ranijih radnih mjesta, pa tako i ona koja odgovaraju stručnoj spremi tužitelja (tako i ovaj sud u presudi Revr 1431/2015 od 14.1.2020.).

VSRH, REVR 1431/2015

- 3. Također je pravilno primijenjeno materijalno pravo od strane drugostupanjskog suda kada je isti preinačio prvostupanjsku presudu i naložio vraćanje tužitelja na rad na drugo radno mjesto i odgovarajuće poslove u okviru stručne spreme tužitelja iz razloga jer nije ni sporno da je tuženica zadržala određeni dio radnika i radnih mjesta, pa tako i ona koja odgovaraju stručnoj spremi tužitelja.
- Slijedom toga, pravilno je drugostupanjski sud odbio protutužbeni zahtjev tuženice za sudski raskid ugovora o radu jer postoji mogućnost vraćanja tužitelja na rad i odgovarajuće poslove, slijedom čega nije osnovan razlog za sudski raskid ugovora koji navodi tuženica da više ne postoji radno mjesto tužitelja.

POVOLJNIJA PRAVA IZ TKU-A

- Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ZR-OM ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

PROBNI RAD

- Ograničenje trajanja prema vrstama
- Produženje probnog rada samo ako je odsutnost trajala 10 dana ili duže
- Otkaz se mora dostaviti najkasnije zadnjeg dana otkaznog roka, u suprotnom se smatra da je zadovoljio na probnom radu

STANKA (ODMOR U TIJEKU RADA)

- Zaposlenici koji rade u turnusima po 12 sati - stanka 1 sat – radno vrijeme.

GODIŠNJI ODMOR

- Dva puta po jedna dan godišnjeg odmora po želji, uz obavijest dva dana ranije.
- Zaposlenik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu (ne razmjerni).

PLAĆENI DOPUST

- Do ukupno 10 dana, ne 7
- Za tešku bolest roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 dana
- ZR:
 - (1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
 - (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
 - (3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

SMANJENJE NAKNADE ŠTETE

- Ako nije uzrokovana namjerno ili je počinjena po prvi put, može se smanjiti naknada štete radnika poslodavcu za 20-100% ako:
 - - se može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi ili sredstvima rada ustanove
 - - je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga teško pogodila
 - - se radi o invalidu, strijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku
 - - se radi o manjoj šteti.

OTKAZNI ROK

- Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se zaposlenik i poslodavac drukčije ne dogovore.

OTPREMNINA

- Zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65 % prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.
- Otpremina za odlazak u mirovinu.

STAŽ KOD ISTOG POSLODAVCA

- Staž u javnim službama (do 8 dana prekida) je staž kod istog poslodavca.