

Prava radnika u slučaju otkaza ugovora o radu

A) U slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca (poslovno i osobno uvjetovani otkazi ugovora o radu), radnik ima pravo na:

1. Otkazni rok

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. Za vrijeme otkaznog roka radnik može biti dužan raditi ili može biti oslobođen od rada, u kojem slučaju za to vrijeme ima pravo na naknadu plaće i sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja. Trajanje otkaznog roka određeno je taksativno čl. 122. Zakona o radu, ovisno o vremenu neprekidno provedenom kod poslodavca i to:

- manje od 1 godine – dva tjedna
- 1 godina – mjesec dana
- 2 godine – mjesec dana i dva tjedna
- 5 godina – dva mjeseca
- 10 godina – dva mjeseca i dva tjedna
- 20 godina – tri mjeseca (ako je radnik navršio 50 godina života, dodaju se dva tjedna, a ako je navršio 55 godina života, dodaje se još mjesec dana)

2. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Sukladno čl. 78. Zakona o radu radniku će se isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora sukladno čl. 82. Zakona.

3. Pravo na otpremninu

Sukladno čl. 126. Zakona o radu, radnik kojem poslodavac nakon dvije godine neprekidnog rada otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s poslodavcem. Otpremnina se ne može odrediti u iznosu manjem od 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca. Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. Isplata otpremnine dospijeva danom prestanka radnog odnosa.

Ugovor o radu prestaje istekom zadnjeg dana otkaznog roka.

B) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog. Radniku će se isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora. Radnik nema pravo na otpremninu.

C) U slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca zbog skrivljenog ponašanja radnika, radnik ima pravo na otkazni rok koji se određuje u dužini polovice otkaznih rokova određenih zakonom, radniku će se isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora, radnik nema pravo na otpremninu.

Prijava na Hrvatski zavod za zapošljavanje i prava koja se ostvaruju na Zavodu

Radnik ima pravo na prijavu na HZZ prema mjestu prebivališta ili boravišta u roku od 30 dana od prestanka radnog odnosa, kao i na pripadajuću naknadu.

Osnovicu za utvrđivanje visine novčane naknade čini prosjek bruto plaće ostvaren u tromjesečnom razdoblju koje je prethodilo prestanku radnog odnosa. U osnovicu ne ulaze naknade plaće odnosno druge novčane potpore ostvarene po posebnim propisima. Ako se osnovica za utvrđivanje novčane naknade ne može utvrditi prema plaći, nezaposlenoj osobi se utvrđuje osnovica u visini minimalne plaće, umanjene za doprinose za obvezna osiguranja utvrđene posebnim propisom, ovisno o postotku vremena provedenog na radu.

Novčana naknada za prvih 90 dana korištenja iznosi 60 %, a za preostalo vrijeme korištenja 30 % od osnovice. Utvrđena novčana naknada ostvaruje se u utvrđenoj visini za cijelo razdoblje trajanja prava.

Pravo na novčanu naknadu stječe se pod uvjetom da se u trenutku prestanka radnog odnosa ima najmanje devet mjeseci rada u posljednja 24 mjeseca.

Pravo na novčanu naknadu ne može se ostvariti ako je radni odnos prestao vlastitom krivnjom ili voljom.

Pravo na mirovinsko osiguranje ostvaruje se ako se ostvari pravo na novčanu naknadu i ako se ispunjava uvjet godina života za stjecanje prava na starosnu mirovinu, dok se ne stekne prvi uvjet mirovinskog staža za starosnu mirovinu, ali najdulje u trajanju pet godina.

Ako vas je HZZ uputio na obrazovanje i osposobljavanje koje sam organizira odnosno čije troškove snosi, a niste korisnik novčane naknade, imate u tijeku trajanja obrazovanja i osposobljavanja pravo na novčanu pomoć i naknadu troškova prijevoza za vrijeme tog obrazovanja razmjerno broju dana prisutnosti na obrazovanju i osposobljavanju.

Ako ste korisnik novčane naknade, a HZZ vas je uputio na obrazovanje i osposobljavanje, za vrijeme trajanja obrazovanja i osposobljavanja nastavljate koristiti utvrđeno pravo na novčanu naknadu. Ako novčana naknada istekne prije završetka obrazovanja i osposobljavanja, imate pravo na novčanu pomoć od isteka novčane naknade do završetka obrazovanja i osposobljavanja.

U slučaju da HZZ ne može osigurati zaposlenje u mjestu prebivališta, a sami ili preko HZZ nađete posao u drugom mjestu, imate pravo na jednokratnu novčanu pomoć i naknadu putnih i selidbenih troškova za sebe, (izvan) bračnog druga i djecu od mjesta prebivališta do mjesta zaposlenja.

Intelektualno vlasništvo SMH-IS
Zabranjeno kopiranje i umnožavanje

Za prijavu u evidenciju HZZ potrebi su dokumenti:

- dokaz o razlogu prestanka radnog odnosa (npr. odluka o otkazu ugovora o radu, obavijest o isteku ugovora na određeno...)
- dokaz o prosjeku bruto plaće ostvarene u tromjesečnom razdoblju koje je prethodilo prestanku radnog odnosa (npr. potvrda poslodavca, platne liste ovjerene od strane poslodavca)
- presliku kartice tekućeg računa banke