



EFFECTUS

EKSPERTNA ZNANJA NA KREATIVNI NAČIN

Akademski godina 2023/2024.

Preddiplomski studij Financije i poslovno pravo

RADNO PRAVO

2. MEĐUISPIT – GRUPA B

Nositelj kolegija: **dr. sc. Duška Šarin, viši predavač**

Datum ispita: 13. 1. 2024.

Ime i prezime studenta/-ice: MARINELA BENJAK

Broj ostvarenih bodova (po ishodima):

1	2	3	4	5	6
			16	15	19

Napomena (obvezno pročitati):

Ovime potvrđujem da sam svjestan/svjesna kako su strogo zabranjeni prepisivanje, korištenje nedozvoljenih pomagala i/ili bilo koje druge slične radnje kojima se cilja na prijevarno postizanje boljeg rezultata na ispitu znanja nego li ga je objektivno moguće postići.

Upoznat/upoznata sam sa činjenicom, ukoliko bude utvrđeno da sam se koristio/koristila nedozvoljenim sredstvima ili počinio/počinila neetičnu i nedozvoljenu radnju, da će takvi oblici protupravnog ponašanja biti sankcionirani sukladno odredbama Pravilnika o stegovnoj odgovornosti studenata.

Potpis studenta/-ice: Benjaka Marinela

1. Navedite Zakonom o radu taksativno određene načine prestanka ugovora o radu i objasnite sudski raskid ugovora o radu (tko ga može tražiti i u kom roku). (7/4)

1. Smrt radnika
 2. Smrt poslodavca fizičke osobe
 3. Smrt obrtnika
 4. prestanak obrta po sili zakona
 5. prestanak ugovora o radu koji je sklopljen na određeno vrijeme
 6. kada radnik napuni 65 g. života i 15 g. mirovinskog staža
 7. sporazumni raskid između radnika i poslodavca
 8. kada poslodavac zaprimi rješenje o gubitku poslovne sposobnosti za rad i stječe pravo na invalidsku mirovinu
 9. otkaz
 10. sudski raskid - Rok je 15 dana od saznanja tj od zaprimanja odluke o otkazu, od saznanja činjenice
- Sudski raskid ugovora o radu može biti na zahtjev radnika ili poslodavca. Podnosi se tužba i pokreće se parnica. Sud odlučuje o zahtjevu koji je pred njega postavljen i u tim granicama. Sud odlučuje je li otkaz ~~zato~~ dopušten, odlučuje o naknadi štete i radnik ima pravo postaviti i zahtjev za ostvarenje prava na naknadu plaće za vrijeme dok je bio izvan r.

2. Identificirajte dvije osnovne vrste otkaza ugovora o radu i navedite kad nastupaju njihove pravne posljedice, koji su rokovi za otkazivanje, te tko može izjaviti koju vrstu otkaza. (4/4)

OTKAZ UGOVORA O RADU : a) redoviti b) izvanredni

Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku bilo koje vrste, dužan je isti obrazložiti, dakle mora imati opravdani razlog. Otkazni rok je 15 dana. Kada radnik daje redovni otkaz nije dužan iznositi razloge i otkazni rok je 30 dana. Dok kod davanja izvanrednog otkaza, radnik je dužan obrazložiti poslodavcu jer poslodavac mora pronaći zamjenu za radnika. Kod redovitog otkaza rok je 30 dana, u koliko se drugačije ne dogovore.

3. Utvrdite sve četiri vrste redovitog otkaza ugovora o radu kojeg poslodavac može izjaviti radniku i objasnite poslovno uvjetovani otkaz. (4/4)

REDOVITI OTKAZ 4 vrste:

1. poslovno uvjetovani otkaz
- gospodarski, tehnološki, organizacijski
2. osobno uvjetovani otkaz,
3. otkaz radniku radi skrivljenog ponašanja,
4. otkaz radniku radi nezadovoljavanja na probnom radu

Poslodavcu se tijekom poslovanja mogu dogoditi okolnosti radi kojih mora dati radniku/radnicima poslovno uvjetovani otkaz. U tom slučaju mora poštovati neke kriterije: starost radnika, godine staža, egzistencij. i loc. uvjete radnika (koja uzdržava). Nakon toga mora Radničkom vijeću predložiti namjeru što misli, a nakon savjetovanja i eventualne suglasnosti može dati otkaze. Ukoliko bi to učinio, bez suglasnosti RV, takav otkaz je ništetan, a poslodavac čini teži prekršaj.

4. Analizirajte kolektivni višak radnika (kad se smatra da postoji, uloga radničkog vijeća, otkazivanje ugovora o radu). (4/4)

U slučaju da poslodavac utvrdi da zbog gospodarskih razloga (smanjenje posla, gubitak tržišta i sl.), tehnološki ili organizacijskih razloga mora podijeliti otkaze većem broju radnika, može dati min 5 radnika Poslovno uvjetovani otkaz, i ostalima ^{redoviti} je do dana od odluke poslodavca. Poslodavac takvu odluku mora dati na savjetovanje i suglasnost Radničkom vijeću. Ukoliko dobije suglasnost, ima obvezu obavijestiti i Hrv. zavod za zapošljavanje jer će veća količina ljudi odjednom doći na zavod za zapošljavanje što predstavlja teret za državu.

1. Navedite rok u kojem radnik treba podnijeti poslodavcu zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava te posljedice njegova nepodnošenja odnosno propuštanja roka za podnošenje? O kavom roku je riječ? (4/4)

U slučaju kada radnik smatra da mu je povrijeđeno pravo iz radnog odnosa, ima rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava poslodavcu. Poslodavac ima rok od 15 dana za odgovor, a on na isti može a i ne mora odgovoriti. Nakon toga radnik ima rok od 15 dana za podnošenje ZRP sudu. Postoje situacije kada radnik može zaobići taj rok i put, preskočivši poslodavca i podnijeti zahtjev direktno sudu i to: zaštita dostojanstva radnika, uznemi ravanje i spolno uznemi ravanje. Također i novčana potraživanja, rok zastare je 5 godina. Ukoliko radnik propusti rok za podnošenje zahtjeva poslodavcu i poslodavac odgovori, rok se produkuje. Zapravo je poslodavac radniku učinio uslugu. Riječ je o prekulzivnom roku.

2. Naznačite kriterije individualnog radnog spora te njegove specifičnosti. (4/4) (11 str. 2)

Individualni radni spor je spor između poslodavca i 1 ili više radnika. Bitni kriteriji koji moraju biti ispunjeni su:
STRANKE = radnik i poslodavac i PREDMET, predmeta nekog prava iz radnog odnosa
SPORA

Ta dva kriterija moraju biti kumulativno ispunjena.

U sporu stranaka ima teret dokazivanja, dakle:
- činjenice na kojima svoj zahtjev temelji,
- dokazi kojima to potkrepljuje i
- ostali podaci koji su bitni za podnesak.

3. Identificirajte pet tipičnih tužbenih zahtjeva kod individualnih radnih sporova i razjasnite tužbeni zahtjev kod novčanih tražbina. (2/4)

1. Tužbeni zahtjev kod sudskog raskida
2. Tužbeni zahtjev kod otkaza
3. Tužbeni zahtjev kod "otkaza" kada nema otkaza
4. Tužbeni zahtjev protiv dijela odluke ~~o~~
5. Tužbeni zahtjev kod novčanih tražbina

Kod novčanih tražbina radnik podnosi tužbu nadležnom sudu jer mu poslodavac nije isplatio plaće ili dio neisplaćenih plaća. Tada podnosi takav zahtjev mora tražiti bruto iznos jer će postupak ići na ovu ruku.

4. Analizirajte arbitražu (preduvjet za arbitražu, u kojim vrstama sporova je moguća te je li moguća u sporu radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza ugovora o radu. (2/4)

Arbitraža je izvanjudska nagoda. Dakle, stranke moraju imati ugovor o arbitraži da bi mogli provesti postupak arbitraže. To je postupak gdje se strankama pomaže da među mirno, zajedničko rješenje. Arbitrar provodi postupak i donosi arbitražnu odluku. Takva odluka je izjednačije sa pravomoćnom presudom. Stoga je i takva arbitražna odluka obavezujuća za stranke u postupku.

Stranke dakle, ne mogu reći da se predomišljaju ili da bi odustale. Tada je provedena i doherena ona je obavezujuća i primjenjiva.

1. Utvrdite oblike sudjelovanja radnika u odlučivanju i opišite predstavnika radnika u organu poslodavca (koje ga pravne osobe moraju imati, imenovanje i opoziv, pravni položaj). (4/4)

1. Radničko vijeće
2. Skupovi radnika
3. Predstavnik radnika u organu poslodavca

Zakon o radu propisuje da trgovačka društva koja imaju organe vođenja i upravljanja (nadzorni odbor, upravni odbor) moraju imati 1 radnika koji je član društva kao predstavnik radnika. Radničko vijeće predlaže kandidate, glasovanje je tajno, zaključuje se na listi, a osoba koja dobije najviše glasova postaje odabrani član - predstavnik radnika u organu društva. Radničko vijeće imenuje predstavnika radnika te ga isto tako može i razriješiti i imenovati drugu osobu.

2. Identificirajte sva tri načina na koje radničko vijeće sudjeluje u odlučivanju i navedite nekoliko primjera za svaki od njih te razjasnite savjetovanje s poslodavcem. (4/4)

Radničko vijeće sudjeluje u odlučivanju:

1. INFORMIRANJE (poslodavac mora obavijestiti RV o stanju npr. firmi, izvješće poslodavca, želi li promijeniti Pravilnik o radu, želi li uvesti neke promjene kod poslovanja)

2. SAVJETOVANJE (kada poslodavac želi zapošljavati nove radnike, otpustiti radnike, provesti reorganizaciju i li promijeniti pravni status firme, promijeniti Pravilnik o radu)

3. SUGLASNOST (kada poslodavac želi otpustiti više radnika, kada želi radniku dati otkaz zbog skrivljenog ponašanja) želi promijeniti Pravilnik o radu poslodavac mora provesti savjetovanje s RV ako je ono utemeljeno jer bi u suprotnome sud odbacio npr. otkaz da je ništavan, a poslodavac da preskoči savjetovanje s RV čini teži prekršaj.

3. Definirajte kriterije kolektivnog radnog spora te pojasnite što su pravni, a što interesni radni sporovi. (3/4)

Kolektivni radni sporovi su sporovi s jedne strane imamo radnike tj. sindikate, imamo poslodavce i državu.

SINDIKATI - POSLODAVAC - DRŽAVA

Pravo udruživanja je pravo koje je zajamčeno Ustavom RH. Radnici se slobodno mogu udruživati, osnovati i biti u sindikatu, dok se poslodavci mogu udružiti u udruge poslodavaca. Sindikati štite pravne, socij. interese radnika.

Radni sporovi su sporovi koji se vode na općinskim sudovima → Radni sud. Spor se pokreće tužbom i vodi se parnica.

Radni sporovi su specifični sporovi i oni traže hitnost u rješavanju. To su hitni predmeti jer se radi o tome da je radnik bez posla, bez primanja, psihički i emotivno teški. Radi toga su žurni za postupanje te sudac kada zaprimi takav predmet u rad, u roku 30 dana mora zakazati 1 ročište, a rok za rješavanje predmeta je 6 mjeseci.

~~INDIVIDUALNI~~
← specifičnost

4. Objasnite što je lockout te navedite vrste i uvjete zakonitosti lockouta. (3/4)

Lockout dolazi od eng. riječi i znači izbacivanje zaključavanjem. Radi se o tome da poslodavac izbaci radnike s radnog mjesta jer želi takvim činom prisiliti radnike da pristanu na njegove uvjete. Ukoliko poslodavac izbaci radnike, on mora napraviti popis s imenom i prezimenom ljudi koje je isključio, no opet ne može više od pola radnika koji su u štrajku izbaciti. Također poslodavac je dužan za te radnike platiti minimalne dodatke (zdrav. i mirovinsko osiguranje). Lockout je posljedica štrajka radnika.