

OTPREMNINA

Otpremnina je oblik materijalnog obeštećenja i novčane pomoći radniku za slučaj kada poslodavac otkazuje ugovor o radu.

Piše: Martina Jakuš, dipl. iur.

U slučaju redovitog otkaza imamo različita postupanja u odnosu na otpremninu.

Kad se radi o poslovno uvjetovanom otkazu, kao vrsti redovitog otkaza, radnik ima pravo na otpremninu. Isto tako, ako je riječ o osobno uvjetovanom otkazu, kao vrsti redovitog otkaza, radnik ima pravo na otpremninu. Ukoliko se radi o otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika otpremnina se isključuje odnosno radnik nema pravo na istu iz razloga što mu se otkazuje radi skrivljenog ponašanja. U slučaju izvanrednog otkaza, koji je predviđen kao sredstvo okončanja ugovora o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, radnik nema pravo na otpremninu. U pravilu je tako, ali ukoliko su stranke izričito predvidjele pravo na otpremninu poslodavac je to pravo radniku dužan priznati. Ne prizna li poslodavac pravo na otpremninu radnik sudsko ostvarenje svoga prava može tražiti unutar zastarnog roka od tri godine od dospijeca. Dan dospijeca bi u slučaju izvanrednog otkaza bio dan prestanka ugovora o radu, s tim da ugovor o radu kod izvanrednog otkazivanja prestaje danom dostave odluke suprotnoj stranci. Pretpostavke za stjecanje otpremnine su:

- da poslodavac otkazuje ugovor o radu,
- da je ugovor o radu trajao neprekidno najmanje dvije godine,
- da nije riječ o otkazu koji je rezultat skrivljenog ponašanja radnika.

Kada ugovor o radu prestaje temeljem otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, pravo na otpremninu ovisi o tome je li radnik prihvatio ponuđeni ugovor, te o tome je li razlog otkaza skrivljeno ponašanje radnika ili nešto drugo. Prihvati li radnik ponuđeni ugovor, nema pravo na otpremninu jer nema prestanka ugovora o radu. Radni odnos se nastavlja u izmijenjenim uvjetima. Ne prihvati li radnik ponuđeni ugovor tada radni odnos prestaje otkazom, a radnik ima pravo na otpremninu samo ako otkaz nije rezultat njegova skrivljenoga ponašanja.

VISINA

OTPREMNINE

Visina otpremnine utvrđuje se obzirom na duljinu radnog staža koju radnik ima, uključujući i otkazni rok. Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu jedne trećine prosječne mjesečne (bruto) plaće koju je ostvario tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu staža kod poslodavca ukoliko kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije ugovoreno.

Ukoliko nije drugačije određeno zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Otpremnina ne može iznositi više od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, osim ako je riječ o radnicima koji imaju pravo na dvostruku otpremninu, a to su oni radnici koji su pretrpjeli ozljedu na radu, odnosno koji su oboljeli od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne budu vraćeni na rad, ako nisu neopravdano odbili zaposlenje na ponuđenim poslovima. Otpremnina do visine jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca ne oporezuje se. Visina otpremnine utvrđuje se na dan isteka otkaznog roka, a ne na dan uručenja otkaza. Razdoblje rada s nepunim radnim vremenom ima izjednačen položaj s radom s punim radnim vremenom u pogledu trajanja radnog odnosa, ali u pogledu osnovice za otpremninu radnici koji rade nepuno radno vrijeme nemaju nikakvih beneficija jer se kao osnovica uzima samo onaj iznos plaće koji su ostvarili. Isto tako, za zaposlenike u javnim službama predviđeno je da imaju pravo na otpremninu pri odlasku u mirovinu u iznosu tri proračunske osnovice prema Temeljnom kolektivnom ugovoru za javne službenike i namještenike u javnim službama.