

TELESPEED d.o.o.

Pavlenski put 5k

10 000 Zagreb

KLASA:

URBROJ:

Zagreb, 16. svibnja 2022. godine

Na temelju odredbe članka 115. stavak 3. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/14., 127/17 i 98/19; dalje u tekstu: „Zakon o radu“ ili „ZR“) Poslodavac: Telespeed d.o.o. iz Zagreba, Pavlenski put 5k, OIB: 05882842387 zastupan po direktoru Ivanu Lasiću dana 16. svibnja 2022. godine donio je Odluku o

OTKAZU UGOVORA O RADU

(redoviti otkaz - otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)

- I. **Radniku ZLATKU MARJANOVIĆU, Zagreb (Sesvete), Selčinska ulica 12, OIB: 77382207504 (dalje u tekstu: „Radnik“)** se otkazuje Ugovor o radu na određeno vrijeme od dana 24. siječnja 2022. godine (dalje u tekstu: Ugovor o radu) koji Ugovor o radu su dana 24. siječnja 2022. godine sklopili radnik Zlatko Marjanović i Telespeed d.o.o. radi obavljanja poslova na radnom mjestu prodajnog predstavnika za poslovne korisnike.
- II. Radniku se priznaje pravo na otkazni rok u trajanju od 7 (sedam) dana sukladno članku 122. stavak 3. Zakona o radu.
- III. Sukladno članku 126. stavak 1. Zakona o radu utvrđuje se da radnik nema pravo na otpremninu.
- IV. Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za 2022. godinu u trajanju od 5 (pet) dana.
- V. Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik Zlatko Marjanović oslobođen je obveze rada, te će 5 (pet) dana godišnjeg odmora radnik iskoristiti tijekom otkaznog roka.
- VI. Radnik je obavezan odmah po uručenju ove Odluke o otkazu ugovora o radu vratiti Poslodavcu sva sredstva koja su mu povjerena u radu i u svezi s radom, a koja su u vlasništvu Poslodavca.

O b r a z l o ž e n j e

1. Poslodavac i radnik sklopili su dana 24. siječnja 2022. godine Ugovor o radu na određeno vrijeme i to na period od 6 mjeseci sa probnim rokom od 3 mjeseca temeljem kojeg je radnik obavljao poslove prodajnog predstavnika za poslovne korisnike.

Odredbom članka 4. Ugovora o radu propisano je kako se zaposlenik (radnik) obavezuje rad obavljati sukladno uputama poslodavca te sukladno pravilima struke za posao koji obavlja.

Radnik je sukladno odredbama Zakona o radu obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao, a radnik (kao i poslodavac) dužni su se pridržavati odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu.

2. Radnik međutim nije ispunjavao svoje obveze iz radnog odnosa, odnosno učestalo je s namjerom kršio obveze koje proizlaze iz radnog odnosa.

Naime, po prirodi posla kojeg je radnik obavljao ključ uspjeha je u količini provedenih aktivnosti koje onda rezultiraju dovoljnom količinom potencijalnih prilika.

Jedna od aktivnosti je i pozivanje potencijalnih poslovnih korisnika 20 - 30 dnevno. Radnik je redovito i s namjerom odbijao pozivanje potencijalnih poslovnih korisnika (takozvani „hladni pozivi“) kako bi stvorio dovoljno prilika kojima bi mogao doći do rezultata. Kao razlog odbijanja je navodio kako „on ima svoje izvore“ i kako on neće raditi „hladno pozivanje“.

Radniku je na redovitim tjednim sastancima te dnevnim provjerama aktivnosti ukazivano da mora provoditi aktivnosti pozivanja jer inače neće imati dovoljno potencijala za ispunjavanje zadanih ciljeva. Isto mu je ukazivano i od strane poslodavca te od strane rukovoditelja partnerske mreže Telemacha i koordinatora partnerske mreže Telemacha.

Zakonom o radu propisano je da u slučaju da radnik krši obveze iz radnog odnosa poslodavac ima opravdani razlog radniku otkazati ugovor o radu.

Skrivljeno ponašanje radnika je svako ono ponašanje koje predstavlja ustrajnije neizvršavanje obveza, primjerice poput opetovanog odbijanja pozivanja novih poslovnih korisnika.

Takvo ponašanje radnika izazvalo je značajnije poremećaje u procesu rada odnosno onemogućava poslodavca u izvršenju poslovnih planova i zadaća.

3. Nadalje, zbog loših rezultata poslodavac je od radnika tražio da organizira sastanke sa potencijalnim korisnicima na koje je trebao povesti poslodavca no radnik je ustrajno i uporno odbijao organizirati takav sastanak pravdajući se kako je sve u redu te da nema potrebe za sastankom jer sve ide po planu. Ishod ovakvih odgovora redovito je bila propuštena prilika za potpisom ugovora sa potencijalnim korisnikom.

Zbog svega navedenog poslodavac je primao kritike od strane Telemacha za kojeg poslodavac radi kao ugovorni partner, zbog neispunjavanja zadanih ciljeva

Sve navedeno dovelo je do gubitka povjerenja između radnika i poslodavca, koje je osobito važno u radnom procesu.

4. Nadalje, radnik nije niti u jednom mjesecu ostvario one rezultate koje je poslodavac s njim jasno komunicirao, a koje je dobio od partnera Telemacha.

5. O otkaznom roku Poslodavac je odlučio na temelju odredbe članka 122. stavku 3.

S obzirom da se ugovor o radu Radniku otkazuje zbog razloga uvjetovanim ponašanjem radnika, utvrđuje se da Radnik nema pravo na otpremninu sukladno odredbi članka 126. stavku 1. Zakona o radu.

Poslodavac je sukladno odredbi članka 122. stavak 4. Zakona o radu oslobodio Radnika obveze rada tijekom otkaznog roka.

Radniku je priznato 5 (pet) radnih dana godišnjeg odmora za 2022. godinu. Radnik će neiskorištene dane godišnjeg odmora iskoristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka.

Slijedom svega navedenog, odlučeno je kao u izreci.

Za poslodavca:

Telespeed d.o.o.
Zagreb
OIB: 05882842387

TELESPEED d.o.o.
Pavlenski put 5k
10 000 Zagreb

UPUTA O ZAŠTITI PRAVA:

Radnik može Poslodavcu podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave ove Odluke.

Ova Odluka uručuje se radniku Zlatku Marjanoviću dana 16. svibnja 2022. godine, što isti potvrđuje svojim potpisom.

Zlatko Marjanović