

dr. sc. Damir Juras<sup>1</sup>

Anamarija Buzolić Mrklić, mag. iur.<sup>2</sup>

## POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ UGOVORA O RADU S OSVRTOM NA SUDSKU PRAKSU

*Stručni rad / Professional paper*

*UDK / UDC: 349.22*

*DOI: 10.51650/ezrvs.15.1-2.9*

*Primljeno / Received: 31/3/2021*

*Prihvaćeno / Accepted: 8/6/2021*

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu poslodavac može dati radniku ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga. Poslodavac mora voditi računa o zakonom propisanim kriterijima, a može odrediti i dodatne kriterije koje će uzeti u obzir prilikom izbora radnika koji postaje višak zbog ukidanja određenog radnog mjesta. Radnik, kojemu je otkazan ugovor o radu, ima pravo na otkazni rok i otpremninu. *Rad sadrži opsežnu sudsku praksu o postupku i uvjetima za davanje poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu. Sud ne može cijeniti opravdanost provedbe ekonomskih, tehničkih i organizacijskih promjena jer to spada u autonomnu ovlast poslodavca, ali je ovlašten utvrđivati da li su razlozi za poslovno uvjetovani otkaz radniku bili opravdani i da li je poslodavac radniku ugovor o radu otkazao na zakonom propisani način.*

**Ključne riječi:** otkaz ugovora o radu, poslovno uvjetovani otkaz, prestanak radnog odnosa, ugovor o radu, višak radnika.

### 1. Uvod

Radni odnos, koji se zasniva ugovorom o radu<sup>3</sup>, može prestati samo na zakonom propisani način<sup>4</sup>. Otkaz, kao način prestanka radnog odnosa, može biti redoviti i izvanredan<sup>5</sup>. Uvažavajući poslovni interes poslodavca i radnikov interes, zakonodavac je predvidio mogućnost da poslodavac radniku otkáže ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz).<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske, Split, e-mail: Damir.Juras@xnet.hr

<sup>2</sup> Odvjetnica u Splitu, e-mail: anamarijabmrklic@gmail.com

<sup>3</sup> čl. 10. st. 1. Zakona o radu (dalje: ZR), Narodne novine (dalje: NN), 93/14, 121/17, 98/19

<sup>4</sup> čl. 112. ZR-a

<sup>5</sup> čl. 115. i 116. ZR-a

<sup>6</sup> čl. 115. st. 1. toč. 1. ZR-a. U prijašnjem Zakonu o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13, uvjeti i kriteriji za poslovno uvjetovani otkaz radniku bili su propisani čl. 107. koji je glasio: (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, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)

U ovom radu daje se opis i analiza pravne regulative koja regulira uvjete i postupak davanja poslovno uvjetovanog otkaza te pravnu zaštitu protiv navedene odluke. Posebna pozornost posvećena je sudskoj praksi, a koja daje odgovore na brojna praktična pitanja, posebice u vezi sa opravdanim razlozima za poslovno uvjetovani otkaz i kriterijima za izbor radnika koji je postao višak zbog ukidanja određenog radnog mjesta.

## 2. Zabrana otkazivanja ugovora o radu

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, a otkaz ne može dati ni radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti.<sup>7</sup> Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.<sup>8</sup>

## 3. Razlozi za poslovno uvjetovani otkaz

Zakonodavac je odredio da se poslovno uvjetovani otkaz može dati ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih i organizacijskih razloga. Navedeni razlozi su međusobno usko povezani, pa tako gospodarske poteškoće ili ciljevi podizanja profitabilnosti dovode do uvođenja novih tehnologija, što često utječe na smanjene potrebe za brojem radnika, kao što i organizacijske promjene u vidu ukidanja ustrojstvenih jedinica ili preraspodjele poslova radi racionalizacije poslovanja dovode do ukidanja radnih mjesta.

Gospodarski razlozi predstavljaju okolnosti koje su najčešće nastale neovisno o poslovnim potezima poslodavca, a koje zbog svoga negativnog učinka utječu na poslodavca da zbog smanjenja poslovanja broj radnika kako bi osigurao poslovanje s dobiti. Sud nije nadležan utvrditi da li je do teške gospodarske situacije došlo greškom poslodavca već da li takva situacija objektivno postoji<sup>9</sup>. Poslodavstvo za pogrešne poslovne poteze odgovara vlasnicima

---

(...) (2) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima. (3) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. (4) Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima. (5) Odredbe stavka 2. do 4. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika. (...) (7) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika. (8) Ako u roku iz stavka 7. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

<sup>7</sup> čl. 34. i 38. ZR-a

<sup>8</sup> čl. 118. ZR-a

<sup>9</sup> „Pravilna je i ocjena nižestupanijskih sudova da okolnosti zbog kojih su nastali razlozi koji opravdavaju poslovno uvjetovani otkaz u smislu odredbe čl. 106. st. 1. podst. 1. ZR nisu od značenja u ovom sporu, već je odlučno da ti

društva<sup>10</sup>odnosno pogrešna poslovna odluka o organizaciji poslovanja koja je dovela do gospodarskih poteškoća ne utječe na zakonitost otkaza zbog gospodarskih prilika.<sup>11</sup>

Tehničkim razlozima smatraju se okolnosti koje su nastale uvođenjem nove tehnologije, zbog čega je došlo do viška radnih mjesta. Osnovna je razlika od gospodarskih razloga otkazivanja, koji su često uzrokovani vanjskim okolnostima, ta da tehnički razlozi otkazivanja nastaju kao posljedica aktivnosti samog poslodavca koje su usmjerene na unaprjeđenje dosadašnjeg načina poslovanja.<sup>12</sup>

Organizacijski razlozi obuhvaćaju promjenu organizacije poslovanja. Temelj je u pravu poslodavca da radi ekonomski uspješnijeg poslovanja i planirane uštede odnosno sukladno svojim potrebama i mogućnostima reorganizira proces rada (poslovanje) tako da ukine određene ustrojstvene jedinice ili određena radna mjesta. Pravo je poslodavca organizirati poslovanje na način koji on smatra najboljim,<sup>13</sup> te on sam snosi rizik svoje eventualne pogrešne procjene, pa eventualni gubitak u poslovanju nakon reorganizacije ne utječe na zakonitost poslovnog ugovora o radu. Reorganizacija mora biti posljedica objektivne potrebe posla, a ne subjektivne želje motivirane otkazivanjem ugovora o radu određenom radniku.

Opravljanim razlozima za poslovno uvjetovani otkaz u sudskoj praksi su potvrđeni: smanjenje poslovne aktivnosti (poslovanje s gubitkom) radi koje se smanjuje potreba za brojem izvršitelja na određenom radnom mjestu<sup>14</sup>, ukidanje radnog mjesta u određenoj službi<sup>15</sup>, ukidanje radnog mjesta radi uspješnijeg poslovanja,<sup>16</sup> ukidanje radnog mjesta kao suvišnog,<sup>17</sup> smanjenje poslova radi gubitka sredstava za rad,<sup>18</sup> prestanak potrebe za obavljanje poslova

---

razlozi postoje. Zbog toga nije osnovan niti drugi prigovor revidenta“, Vrhovni sud Republike Hrvatske (dalje: VSRH), Revr-335/2007-2 od 29. 05. 2007., svim presudama VSRH, citiranim u ovom radu, pristupljeno je dana 29. - 31. 03. 2021. na [www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr](http://www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr)

<sup>10</sup> Majstorović, D. (2011.) Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu, *Pravo u gospodarstvu*, god. 50., br. 3/2011, str. 662.

<sup>11</sup> „Pravo je poslodavca organizirati poslovanje na način koji on smatra najboljim, te on sam snosi rizik svoje eventualne pogrešne procjene, pa stoga to što se nakon reorganizacije dogodio gubitak u poslovanju nije od utjecaja na ocjenu o zakonitosti otkaza.“ VSRH, Revr-595/05-2 od 06. 09. 2005.

<sup>12</sup> Bego, T. (2016.) Poslovno uvjetovani otkaz u praksi, *Računovodstvo, revizija i financije*, god. 26., br. 2/2016, str. 213.

<sup>13</sup> „Autonomno je pravo poslodavca organizirati proces rada tako da ostvaruje što bolje poslovne rezultate, što znači da radi ostvarenja tog cilja, a provođenjem racionalizacije poslovanja, može utvrditi i da je za određenim radnicima prestala potreba.“, VSRH, Revr-2075/2018-2 od 08. 07. 2020.

<sup>14</sup> „Ovaj sud slaže se sa pravnom ocjenom nižestupajnskih sudova da je tuženik dokazao da je imao opravdani razlog za redoviti otkaz ugovora o radu tužitelju (čl. 112. st. 1. ZR tj. sada čl. 119. st. 1. ZR). Tuženik je poslovao sa gubitkom, te je ocijenio da mu je iz poslovnih razloga suvišno zadržati na radu dva skladištar na istoj lokaciji te je odlučio donijeti odluku o otkazu jednom od njih.“, VSRH, Revr-121/08 od 28. 05. 2008.

<sup>15</sup> „... ukidanje radnog mjesta nakon redukcije opsega poslova i preraspoređivanje ostatka poslova tog radnog mjesta na postojeće radnike u istoj službi, osnovan je razlog za otkazivanje.“, VSRH, Revr-365/03-04 od 18. 12. 2003.

<sup>16</sup> „... kod nesporne činjenice da je tuženik imao potrebu, iz već navedenih razloga, reorganizirati svoje poslovanje, između ostaloga, i ukidanjem tužiteljčinog radnog mjesta, pri čemu je vodio računa i o okolnostima iz čl. 115. st. 2. Zakona o radu, valjana je tuženikova predmetna odluka o poslovno uvjetovanom otkazu ...“ VSRH, Revr-87/16-2 od 18. 04. 2018.

<sup>17</sup> „Nije sporno da je prvotuženik otkazao ugovor o radu tužitelju poslovno uvjetovanim otkazom, a nakon što je ocijenio da unutar razdoblja u kojem je tužitelj radio kod njega na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme na radnom mjestu «tehnički direktor» se nisu polučili očekivani rezultati u smislu očekivanog privremenog povećanja opsega poslova, zbog čega se rad tužitelja na tom radnom mjestu za uspješno poslovanje prvotuženika ukazao nepotrebnim. U takvim okolnostima, odluka prvotuženika o reorganizaciji dotadašnje sistematizacije poslova – radnih mjesta, a koja je predviđala radno mjesto «tehnički direktor» se ukazuje razumljivom i opravdanom.“, VSRH, Revr-425/2017 od 22. 01. 2019.

<sup>18</sup> „... opravdani razlog za poslovno uvjetovani otkaz je smanjenje opsega poslova nastalo radi uništenja i otuđenja sredstava za rad, te uništenja predmeta na kojima se obavljao rad.“, VSRH, Revr-509/03 od 22. 04. 2004.

direktora kadrovskih poslova zbog pripajanja jednog društva drugome,<sup>19</sup> izdvajanje organizacijske jedinice poslodavca i osnivanje za te poslove nove tvrtke u sklopu koje je radniku ponuđeno da nastavi rad<sup>20</sup>, ukidanje određenih radnih mjesta uslijed čega se poslovi ukinutih radnih mjesta raspoređuju na druga radna mjesta<sup>21</sup> ili povjeravaju drugoj osobi - knjigovodstvenom servisu<sup>22</sup>.

Poslodavac mora voditi računa da razlozi za poslovno uvjetovani otkaz moraju postojati u vrijeme otkazivanja ugovora o radu, a ne da se radi o predviđanju razloga za poslovno uvjetovani otkaz<sup>23</sup>, u kojem slučaju bi otkaz bio preuranjen pa time nedopušten.

Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih (organizacijskih) razloga, uz uvažavanje svih propisanih kriterija za postojanje takva dopuštenog otkaznog razloga, odlučno je kada su organizacijske promjene kod poslodavca stvarno nastale, a ne kada su općim aktom formalno provedene donošenjem nove sistematizacije radnih mjesta - bez obzira na to je li donesena prije ili poslije nastanka organizacijskih promjena.<sup>24</sup>

<sup>19</sup> „... kada se dogodila statusna promjena, pripajanje jednog trgovačkog društva drugome, i pri tome nastao prestanak potreba za obavljanjem poslova direktora kadrovskih poslova u pripojenome društvu, nakon što se nije moglo pronaći adekvatno radno mjesto za radnika koji je obavljao te poslove, osnovano se istome izjavljuje poslovno uvjetovani otkaz.“ VSRH, Revr-129/05 od 09. 03. 2005.

<sup>20</sup> „... kada je jedna organizacijska jedinica poslodavca izdvojena, te za te poslove osnovana nova tvrtka u sklopu koje je radniku ponuđeno da nastavi rad, stekli su se uvjeti za poslovno uvjetovano otkazivanje ugovora o radu.“ VSRH, Revr-177/05-02 od 22. 02. 2006.

<sup>21</sup> „Pritom su nižestupanjski sudovi pravilno zaključili da je poslovanje tuženika, a budući je „došlo i do smanjenja posla“ i uvođenja „nove tehnologije rada u proizvodnom postrojenju“, moralo rezultirati „željom za smanjenjem troškova“ i „pokušajem izbjeći gubitak“ – kao i (time) gospodarskim i organizacijskim promjenama i shvaćanju da je ekonomski opravdano i svrsishodno da se poslove određenih radnih mjesta prerasporede i objedine na manji broj izvršioaca ili obave na drugi način (kao ovdje po radnicima drugog društva), te da je radno mjesto tužitelja valjalo ukinuti jer je u nastavnim uvjetima i prema donesenim planovima razvoja (a zbog smanjenja obujma posla i navedenog shvaćanja te slijedom toga nastale potrebe za reorganizacijom poslovanja) postalo nepotrebno.“ VSRH, Revr-781/2012-2 od 05. 12. 2012.; Pošavši od navedenih utvrđenja nižestupanjski sudovi su zaključili da je tuženik zbog loše organizacije poslovanja skladišta (utvrđen je manjak i šteta) izvršio reorganizaciju poslova u istom, da je poslove skladištara prenio na voditelja održavanja, a radno mjesto pomoćnog skladištara ukinuo jer je prestala potreba za radom tužitelja. Stoga su nižestupanjski sudovi zaključili da je dopuštena odluka o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu tužitelju zbog organizacijskih razloga sukladno čl. 115. st. 1. toč. 1. Zakona o radu (...) tužitelj je u trenutku otkaza ugovora o radu radio na poslovima pomoćnog skladištara (koji posao je prihvatio obzirom na preostalu radnu sposobnost), a za kojim je poslovima kod tuženika, zbog organizacijski razloga prestala potreba stoga je odluka o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu dopuštena sukladno čl. 115. st. 1. toč. 1. ZR.“ VSRH, Revr-3832/2018 od 10. 03. 2020.

<sup>22</sup> „Prema ocjeni ovog suda opravdani razlog za poslovno uvjetovani otkaz je prestanak potrebe za obavljanjem poslova koje je tužiteljica do tada obavljala za tuženika, budući da je, iz ekonomski opravdanih razloga, obavljanje tih poslova tuženica povjerila drugoj osobi – knjigovodstvenom servisu (B. Č.). Nakon reorganizacije poslovanja kod tuženika prestala je potreba za radom tužiteljice.“ VSRH, Revr-829/2007-2 od 14. 05. 2008.

<sup>23</sup> „Ne može se prihvatiti pravno stajalište tuženika da se kod poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu zbog smanjenja opsega posla može uzimati i buduće razdoblje rada, već je relevantno samo činjenično stanje u vezi s potrebama za obavljanje poslova koje je obavljao tužitelj koje je bilo do trenutka donošenja odluke o otkazu ugovora o radu.“ VSRH, Revr-1251/2011-2 od 25. 09. 2013.

<sup>24</sup> Knežević, N. (2016.) Poslovno uvjetovani otkaz te promjena ugovora o radu i primjena povoljnijeg prava, *Računovodstvo, revizija i financije*, god 26., br. 7/2016, str. 222.; „U smislu citirane odredbe, te polazeći od odredbe čl. 83. Pravilnika o radu prvotuzženika, kojom i sistematizacija poslova – radnih mjesta čini sastavni dio pravilnika te se donosi na način propisan odredbom čl. 126. st. 3. ZR-a, proizlazi da u vrijeme donošenja odluke o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu tužitelju, odluka o reorganizaciji sistematizacije poslova – radnih mjesta prvotuzženika još nije bila stupila na snagu (stupila je na snagu 1. studenoga 2013.). No ova okolnost i po ocjeni ovog suda spornu odluku o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu tužitelju ne čini nedopuštenom, a kod činjenice da postupak prvotuzženika u smislu donošenja odluke o otkazu ugovora o radu, a prije nego je objavljena odluka o reorganizaciji sistematizacije poslova – radnih mjesta stupila na snagu ima u smislu odredbe čl. 293. st. 1. toč. 26. ZR-a značaj teškog prekršaja poslodavca, a bez utjecaja na zakonitost danog otkaza. VSRH, Revr-425/2017-2 od 22. 01. 2019.

#### 4. Zakonski (socijalni) i dodatni kriteriji za odabir viška radnika

Osim ako zapošljava manje od dvadeset radnika, pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.<sup>25</sup> Propisivanjem zakonskih (socijalnih) kriterija zakonodavac štiti određene kategorije radnika koje će zbog starosti teže pronaći posao ili imaju veću obvezu uzdržavanja pa će ih otkaz, koji nisu prouzročili svojim ponašanjem, najviše pogoditi.

Bespogovorna primjena socijalnih kriterija može dovesti do toga da je poslodavac primoran otpustiti kvalitetnoga mlađeg radnika, a zadržati starijeg radnika koji je manje odgovoran. Sudska praksa je u tom smislu omogućila poslodavcu da odredi i određene vlastite kriterije koji se u praksi onda nazivaju dodatnim kriterijima. Riječ je o tome da poslodavac propisujući primjenu dodatnih kriterija, može zaštititi vlastite interese, odnosno zadržati kvalitetnije radnike.<sup>26</sup> Dodatni kriteriji mogu biti: odgovornost, ažurnost, kreativnost i dr. Važno je da su dodatni kriteriji: u vezi s radom, transparentni, da ih se primjenjuje, da je primjena dosljedna, da nema diskriminacije odnosno zloupotrebe.<sup>27</sup> Dodatni kriteriji moraju biti propisani u aktima poslodavca.<sup>28</sup>

Nije dovoljno u odluci o otkazi formalno se pozvati na socijalne kriterije, već ih poslodavac mora razmotriti i primijeniti<sup>29</sup> odnosno mora ih vrednovati prema drugim usporedivim

<sup>25</sup> „Prije odlučivanja o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koji terete radnika ... ta tri elementa poslodavac mora uzeti u obzir jer inače ako bi zanemario bilo koji od njih, odluka o otkazu bi bila nezakonita ...», VSRH, Revr-257/07 od 22. 08. 2007.

<sup>26</sup> Bijelić, A. (2020.) Poslovno uvjetovani otkaz u doba pandemije, *Hrvatska pravna revija*, god. 20., br. 7-8/2020, str. 9.; „Logično je da je poslodavac u izboru između dvije radnice, u konkretnom slučaju tužiteljice i M. G., uzeo u obzir činjenicu da tužiteljica u trenutku donošenja odluke o otkazu nije obavljala poslove više od sedam godina, te da je očito i prilikom odlučivanja koju će od radnica uputiti na čekanje poslodavac uputio manje uspješnu radnicu, a zadržao više uspješnu radnicu. Naime, osim propisanih socijalnih kriterija (trajanje radnog odnosa, starost, obveza uzdržavanja) poslodavac može uzeti u obzir i druge kriterije koji su u vezi s poslom koji radnik obavlja, a to je prije svega uspješnost u radu. Pravo je poslodavca da svojom voljom odluči koje će značenje dati pojedinim kriterijima, kao što je u konkretnom slučaju to poslodavac i učinio.“ VSRH, Revr-1197/11 od 09. 11. 2011.; „Tuženik je upravo polazeći od propisanih kriterija: trajanja radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obveze uzdržavanja, te koristeći svoje autonomno pravo vrednovanja svakog od pojedinih navedenih kriterija, kao i uzimajući u obzir i one dodatne kriterije kao što su posebne vještine, dao prednost radniku A. E. u odnosu na tužitelja, ocijenivši njegove dodatne sposobnosti (poznavanje tri strana jezika) te veće iskustvo upravo na radu na poslovima tog radnog mjesta, a uz one socijalne elemente a koji su kod tužitelja i A. E. bili približno jednaki, presudnim za odabir upravo njega, a ne tužitelja.“, VSRH, Revr-1025/13 od 28. 10. 2014.

<sup>27</sup> Gović Penić I. (2018.) Primjena kriterija za izbor radnika kojem će poslodavac dati poslovno uvjetovani otkaz, *Radno pravo*, broj 4/2018, str. 4.

<sup>28</sup> „Pravilno revidentica u reviziji ističe da je pogrešno primijenjeno materijalno pravo u pogledu kriterija za usporedbu tužiteljice sa drugim radnicama, jer da iz gore navedene zakonske odredbe ZR-a ne proizlazi da je duljina efektivnog rada na određenim poslovima propisani kriterij za usporedbu tužiteljice kao radnice sa drugim radnicama kod poslovno uvjetovanog otkaza. Naime, takav poseban kriterij bi, eventualno, mogao biti relevantan ukoliko je propisan u odgovarajućim aktima tuženika (sistemizaciji radnih mjesta, pravilnicima i sl.), ali o tome za sad nema odgovarajućeg utvrđenja u nižestupanjskim odlukama.“, VSRH-Rev-918/16-2 od 31. 01. 2018.

<sup>29</sup> „ ... prema st. 2. čl. 115. ZR pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Vodeći računa o navedenim kriterijima poslodavac odluku može donijeti uzimajući u obzir sve kriterije. Pritom je autonomno pravo poslodavca odrediti kojem će od kriterija i u kojoj mjeri dati prednost. Međutim, pri donošenju takve odluke poslodavac je dužan te kriterije konkretno naznačiti, razmotriti i primijeniti, a u odluci o otkazu ugovora o radu navesti koji su to kriteriji bili odlučujući pri odabiru kojem će od više radnika dati poslovno uvjetovani otkaz.

<sup>U</sup> konkretnom slučaju tuženik to nije učinio, već se samo na kriterije formalno pozvao u odluci o otkazu, a faktično ih zanemario, kako su to pravilno zaključili i nižestupanjski sudovi. Slijedom izloženog, pravilna je i daljnja ocjena nižestupanjskih sudova da nisu bile ispunjene pretpostavke za donošenje odluke o poslovno uvjetovanom otkazu jer

radnicima.<sup>30</sup> Kod usporedbe radnika na radnom mjestu na kojem je došlo do viška radnika, poslodavac je dužan usporediti sve radnike koji faktično obavljaju određeni posao, a ne samo one kojima je taj konkretni posao opisan u pravilniku o radu ili ugovoru o radu. Poslodavac radnika odnosno radnike čije se radno mjesto ukida ne mora uspoređivati s drugim radnicima koji rade na radnom mjestu na kojem bi radnici čiji se ugovori o radu otkazuju možebitno mogli raditi.<sup>31</sup>

Poslodavac ima ovlast sam odrediti kojem će od propisanih kriterija i u kojoj mjeri dati prednost odnosno postojе li okolnosti koje pojedine radnike dovode u povoljniji položaj u odnosu na druge radnike.<sup>32</sup>

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ukoliko u navedenom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga,<sup>33</sup> što znači da poslodavac može i prije isteka navedenog roka

---

tuženik nije dokazao (čl. 135. st. 3. ZR) da ima opravdan razlog za otkaz ugovora o radu upravo tužiteljici.", VSRH, Revr-1339/16-2 od 13. 12. 2017.

<sup>30</sup> „Obzirom je u postupku utvrđeno da tuženik nije uzeo u obzir sve usporedive radnike koji imaju istovjetne ugovore o radu, odnosno ugovore o radu za isto radno mjesto, te da nije za tužitelja i radnika B. P. primijenio bodovanje po svim kriterijima po kojima su bodovani drugi radnici, odluka tuženika o otkazu ugovora o radu tužitelju od 14. ožujka 2014. je protivna odredbi čl. 107. i 149. ZR-a.", VSRH, Revr-174/2017-2 od 16. 07. 2019.; „... tuženik kod utvrđivanja kriterija izbora radnika kojima se namjeravaju otkazati ugovori o radu u Odluci o utvrđivanju namjere redovnog, poslovno uvjetovanog otkazivanja određenog broja ugovora o radu radnika za čijim radom je prestala potreba, negativno bodovao dužinu trajanja radnog odnosa i starosnu dob, a upravo radnici s dužim trajanjem radnog odnosa i starije životne dobi trebaju na tim kriterijima dobiti više bodova, jer će teže naći drugo zaposlenje, dok je bodovanje obveze uzdržavanja koje terete tužitelja na temelju raspoloživih podataka provedeno pravilno, no ipak se nije vodilo računa o socijalnom elementu jer tužitelj uzdržava sina s posebnim potrebama, a supruga je bolesna i ne može raditi, te donošenjem pobijane odluke obitelji tužitelja ostaje bez ikakvih prihoda, a tužitelj nema uvjeta za mirovinu.", VSRH, Revr-1917/2018-2 od 22. 04. 2020.; „Naime, iz provedenog postupka proizlazi da tuženik nije dokazao na koji način je izvršio uspoređivanje svih radnika zaposlenih na istom radnom mjestu, niti je svoju ocjenu objasnio u odnosu na elemente ocjenjivanja te u odnosu na radnike kojima je dao prednost. Također u konkretnom slučaju proizlazi da je tužiteljicu u dijelu koji se odnosi na stručnost i učinkovitost u ekonomskom smislu ocjenjivala neposredno nadređena osoba koja nije imala uvid u njen cjelokupni rad, a posebno obzirom na rad tužiteljice na izdvojenom radnom mjestu u pošti u S. na otoku B. Ako se tome pridoda i da je tužiteljica u postupku navela kako je druga radnica koja je zaposlena na istom radnom mjestu i na istoj organizacijskoj razini zadržana na radu, a imala je manji ostvareni broj bodova i lošije mjesto na listi radnika za čijim je radom prestala potreba, a što tuženik nije u postupku osporio, onda i ovaj sud u cijelosti prihvaća zaključak nižestupanijskih sudova da tuženik nije proveo zakonito postupak vrednovanja prije poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu tužiteljici sukladno odredbama čl. 107. st. 3. ZR.", VSRH, Revr-555/2017-2 od 21. 01. 2020.

<sup>31</sup> Gović Penić I. (2017.) Primjena kriterija za izbor radnika kojemu će poslodavac dati poslovno uvjetovani otkaz, *Pravo i porezi*, god. 26., br. 11/2017, str. 48.; „Kada kod tuženika niti jedan od radnika ne obavlja poslove radnog mjesta 'suradnik podrške prodaje' odnosno poslove radnog mjesta 'prodavač oglasnog prostora – key counter' (jer je sa svim radnicima tuženika na tim poslovima prestala potreba) onda tuženik niti uz vođenje računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika, ne bi bio u mogućnosti zadržati tužiteljicu na radu. Naime, prestanak potrebe za obavljanjem posla kojeg obavlja određeni radnik ne daje pravo poslodavcu da otkáže ugovor o radu nekom drugom radniku (na drugim poslovima) za čijim radom nije prestala potreba, a da na njegovo mjesto rasporedi radnika za čijim je radom prestala potreba.", Ustavni sud Republike Hrvatske, U-III-3388/2016 od 17. 05. 2017. , [www.usud.hr](http://www.usud.hr) (pristup 31.03.2021.)

<sup>32</sup> „Tuženik je kao tužitelj poslodavac prilikom odlučivanja o poslovno uvjetovanom otkazu morao voditi računa o socijalnim kriterijima iz odredbe čl. 113. st. 3. ZR-a (o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika) kao i drugim koje je propisao i bio ovlašten propisati: onim kriterijima koji se odnose na osobine radnika koje su u vezi s poslom koji obavlja na temelju ugovora o radu - s time što je imao autonomno pravo odlučiti koju će važnost dati svakom pojedinom od svih tih kriterija.", VSRH, Revr-2971/95 od 19. 09. 1996., VSRH, Revr-413/11 od 16. 10. 2012.

<sup>33</sup> čl. 115. st. 5. i 6. ZR-a

zaposliti drugog radnika ako radnik kojem je otkazao ugovor o radu odbije sklapanje novog ugovora o radu. Kršenje navedene zabrane, zakonodavac je propisao kao teži prekršaj poslodavca,<sup>34</sup> no navedeni prekršaj sam po sebi ne čini nezakonitim otkaz ugovora o radu,<sup>35</sup> međutim zapošljavanje drugog radnika može biti argument da se osporava postojanje gospodarskog razloga za poslovno uvjetovani otkaz.

Ako se višak radnika pojavi u samo jednoj „radnoj jedinici“ kod poslodavca (npr. na jednom gradilištu, ali ne i na drugim gradilištima) onda kod odlučivanja kojim će se radnicima otkazati ugovor o radu poslodavac treba uzeti u obzir tj. obuhvatiti sve radnike koji obavljaju iste poslove. To znači da mora kao višak tretirati i one koji rade na drugim gradilištima gdje za sada nisu višak na tom gradilištu, ali pripadaju skupini radnika koja je višak s obzirom na iste (jednake poslove) koje obavljaju na različitim gradilištima.<sup>36</sup>

## 5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Otkaz mora biti u pisanom obliku, poslodavac ga mora obrazložiti i mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje.<sup>37</sup> Za pravnu valjanost odluke o otkazu relevantni su razlozi navedeni u obrazloženju odluke.<sup>38</sup>

Gospodarske razloge poslodavac može dokazivati godišnjim izvješćima da su ostvareni manji prihodi nego je to bilo prijašnjih godina, provođenjem financijskog vještačenja u samom sudskom postupku, a i dostavom dokumentacije koja potvrđuje nastanak gospodarskih razloga kao što su dopis poslovnog partnera kojim otkazuje dotadašnju suradnju ili kojim se poslodavac obavještava da nije dobio određeni posao i sl.<sup>39</sup> Organizacijski razlog poslodavac dokazuje pozivanjem na interni akt (pravilnik) kojim je utvrđena nova sistematizacija.

Poštivanje socijalnih i dodatnih kriterija poslodavac može dokazivati popisom radnika uz koje su naznačeni odnosno bodovani ti kriteriji. Propust navođenja kriterija kojima se poslodavac rukovodio ne dovodi do nedopuštenosti odluke o otkazu<sup>40</sup>, ali će odluka biti nedopuštena ako poslodavac ne dokaže da je vodio računa o kriterijima.

<sup>34</sup> čl. 228. st. 1. toč. 18. ZR-a

<sup>35</sup> „... propust poslodavca da radnika i nadležnu službu zapošljavanja obavijesti u roku od osam dana o programu zbrinjavanja viška radnika ne utječe na zakonitost otkaza danih u skladu s tim programom.“, VSRH, Revr-414/03-2 od 28. 01. 2004.

<sup>36</sup> Knežević, N. (2016.) Poslovno uvjetovan i otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika, *Računovodstvo, revizija i financije*, god. 26., br. 1/2016, str. 304.

<sup>37</sup> čl. 120. ZR-a.

<sup>38</sup> „Obzirom da je za ocjenu dopuštenosti prijeporne Odluke o otkazu jedino mjerodavno činjenično stanje kakvo je postojalo u vrijeme otkazivanja prijepornog Ugovora, odnosno obzirom da se u postupku kakav je ovaj odlučuje samo o dopuštenosti donesene odluke poslodavca - prema razlozima na kojima je takva temeljena (a ne drugim, novim razlozima - koji nisu bili predmetom radnopravne zaštite u postupku koji je prethodio ovome i vođenom kod poslodavca), u ovome je postupku trebalo raspraviti i ocijeniti je li tuženik vodio računa o socijalnim razlozima iz odredbe čl. 107. st. 3. ZR-a (o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika) kakvi su postojali u vrijeme kada je donio osporenu Odluku...“, VSRH, Revr-1133/14 od 04. 11. 2014.

<sup>39</sup> Milković, D. (2019.) Otkaz ugovora o radu – aktualnosti u pogledu razloga i postupka otkazivanja, *Pravo u gospodarstvu*, god. 58., br. 5/2019, str. 902.

<sup>40</sup> „Suprotno tvrdnji revidenta, sudovi su pravilno zaključili da je tuženik dokazao da je vodio računa o navedenim kriterijima, a da okolnost što u odluci o otkazu nije naveo kojim kriterijima se je rukovodio pri odlučivanju o otkazu otkaz ne čini nedopuštenim i slijedom toga pravilnom primjenom materijalnog prava, zahtjev za utvrđenje nedopuštenosti otkaza ugovora o radu ocijenili neosnovanim.“, VSRH, Revr-52/16 od 28. 02. 2017.

## 6. Obveze poslodavca prije davanja otkaza

Prije otkazivanja ugovora o radu, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem<sup>41</sup> o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika. Ako se radničko vijeće u propisanom roku od 8 dana ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga. Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ZR-om. Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca. Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ZR-a o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem je ništavna<sup>42</sup>, a povlači za sobom i odgovornost za teži prekršaj iz radnog odnosa.<sup>43</sup> Radi izbjegavanja nesporazuma odnosno otklanjanja prigovora u sudskom sporu, bilo bi korisno da namjeru otkazivanja ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga poslodavac dostavi radničkom vijeću kao pisani nacrt otkaza s obrazloženjem. Poslodavac razloge protivljenja radničkog vijeća ne mora prihvatiti, ali razloge njihova neprihvatanja mora obrazložiti. Dakle, da bi otkaz bio pravno valjan poslodavac mora samo zatražiti pismenu suglasnost radničkog vijeća, budući da odlukom radničkog vijeća nije vezan.<sup>44</sup>

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o: 1. otkazu članu radničkog vijeća, 2. otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora, 3. otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom, 4. otkazu radniku starijem od šezdeset godina, 5. otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca. Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku ako se njome rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa sindikalni imunitet. Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca. Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka<sup>45</sup>. Propust poslodavca da ishodi prethodnu suglasnost radničkog vijeća ima za posljedicu ništavnost otkaza ugovora o radu. Pribavljanje suglasnosti radničkog vijeća nakon danog otkaza ne konvalidira ništavnu odluku poslodavca. Radničko vijeće ne mora obrazložiti odluku o davanju suglasnosti. Otkaz bi bio ništavan i ako bi radničko vijeće dalo prethodnu suglasnost, a otkaz se temeljio na drugim činjenicama ili razlozima, a ne na onima koji su predloženi radničkom vijeću.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće otkazati ugovor o radu. Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca. Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano

<sup>41</sup> Ovu obvezu poslodavac nema ako prema ZR-u radničko vijeće nije osnovano (čl. 140.-141. ZR-a).

<sup>42</sup> čl. 150. ZR-a.

<sup>43</sup> čl. 22. st. 1. t. 28. ZR-a.

<sup>44</sup> Bego, T. (2014.) Odnos između poslovno i osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, *Radno pravo*, br. 11, str. 40.

<sup>45</sup> čl. 151. st. 1.-4. ZR-a. Izbor arbitara i provedba arbitraže detaljnije su uređeni Pravilnikom o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti, NN 37/16



obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka. Navedenu zaštitu uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi ZR-a o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj sindikalno organiziranih radnika kod toga poslodavca<sup>46</sup>. Ova zakonska odredba ima zaštitni karakter jer štiti sindikalne povjerenike od šikaniranja poslodavaca u svezi s njihovim radom u određenom sindikatu kojeg su članovi.

## 7. Otkazni rok, godišnji odmor i otpremnina

Otkazni rok štiti radnika jer odgađa učinke otkaza određeno vrijeme kroz koje radnik ima mogućnost pronaći novo zaposlenje. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu. Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.<sup>47</sup>

U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza otkazni rok je najmanje: 1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine, 2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu, 3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine, 4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina, 5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina, 6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina. Navedeni otkazni rok radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.<sup>48</sup>

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka. Za

<sup>46</sup> čl. 188. u svezi čl. 142. ZR-a.

<sup>47</sup> čl. 121. ZR-a

<sup>48</sup> čl. 122. st. 1.-2. ZR-a

vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.<sup>49</sup>

Ako se otkazuje radniku koji nije iskoristio cijeli godišnji odmor do uručjenja otkaza, u otkazu se mora navesti koliko dana godišnjeg odmora radnik ima pravo iskoristiti. Radnik i poslodavac se mogu dogovoriti da radnik neće iskoristiti godišnji odmor, u kojem slučaju poslodavac radniku ima obvezu isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.<sup>50</sup>

Radnik koji je dobio poslovno uvjetovani otkaz ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu (čl. 126. ZR-a).

## 8. Ostvarivanje zaštite u slučaju nedopuštenog otkaza

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. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave navedenog zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za ostvarenje povrijeđenog prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa. Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.<sup>51</sup>

U sudskom postupku teret dokazivanja razloga i uvjeta za redoviti otkaz snosi poslodavac<sup>52</sup>, a u slučaju da radnik osporava da kriteriji nisu pravilno primijenjeni i da je prednost

<sup>49</sup> čl. 122. st. 4.-5. ZR-a

<sup>50</sup> čl. 82. ZR-a

<sup>51</sup> čl. 133. st. 1.-4. ZR-a

<sup>52</sup> čl. 135. st. 3. ZR-a; „Dakle, da bi tuženik mogao otkazati ugovor o radu zbog gospodarskih i organizacijskih razloga potrebno je da je zbog tih razloga prestala potreba za obavljanjem određenog posla, odnosno smanjenje obima poslova, koje mora biti takvo da objektivno dovodi do nerazmjera između broja zaposlenih radnika kod poslodavca i obima poslova koji ti radnici trebaju obaviti za tog poslodavca. Smanjenjem obima poslova (što ima za posljedicu poremećaj odnosa broja radnika i obima poslova koji oni moraju obavljati za poslodavca), kao pretpostavke za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu treba dokazati poslodavac, a koji poseže za tom restriktivnom mjerom u odnosu na radnika. Suprotno navodima tuženika, pravilno su nižestupanjski sudovi zaključili da nisu bile ispunjene zakonske pretpostavke iz čl. 115. st. 1. podstavka 1. ZR-a za davanje poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu tužiteljci jer tuženik u smislu odredbe čl. 135. st. 3. ZR-a nije dokazao da je zbog gospodarskih i organizacijskih razloga prestala potreba za radom tužiteljice obzirom da nije naveo koje je sve poslove tužiteljica obavljala, osim poslova vezanih uz SMS Info i opće informacije koji su povjereni vanjskim tvrtkama, a da su se prestali obavljati, odnosno nije naveo koji su poslovi koje obavljala tužiteljica raspoređeni na druge izvršitelje, a što bi ukazivalo da je opseg poslova smanjen.“; VSRH, Revr-2226/2018-2 od 20. 05. 2020.

dana pogrešnom radniku je na radniku.<sup>53</sup> Ako poslodavac u odluci o otkazu samo paušalno navede da je poštovao zakonske kriterije, bez konkretnih parametara, u sporu u povodu prigovora radnika, on je dužan dokazati da je vodio računa o kriterijima.<sup>54</sup>

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao. Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao<sup>55</sup>.

Iako je utvrđivanje postojanja razloga za otkaz u svakom slučaju podobno za ispitivanje i ocjenjivanje u sudskom postupku, jer je sud ovlašten utvrditi ništetnost otkaza ako za njega nisu postojali socijalno opravdani zakonom utvrđeni razlozi, sudsko utvrđivanje tih razloga ne smije dovesti do takvog ograničenja slobode poduzetništva koje bi pretvorilo suce u osobe koje odlučuju o poslovnoj politici poduzeća u svezi sa radnicima.<sup>56</sup>

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Navedenu odluku sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nije moguć. U slučaju da se radnik zaposlio nakon redovitog otkaza, a prije donošenja sudske odluke o nedopuštenosti otkaza, kao dan prestanka radnog odnosa sudskom odlukom bi se mogao odrediti dan koji je prethodio danu kad se radnik zaposlio kod drugog poslodavca. Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na opisani način, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.<sup>57</sup>

<sup>53</sup> „Prema odredbi čl. 135. st. 1. ZR u slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije uređeno, dok prema st. 3. tog članka, u slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac. To znači da je u ovom slučaju na tužitelju bio teret dokazivanja da tuženik prilikom otkazivanja ugovora o radu, odnosno odlučivanja koji od usporednih radnika se ima utvrditi viškom radnika nije primjenjivao sve propisane kriterije. Naime, prema shvaćanju revizijskog suda, da bi se u sudskom postupku mogla vršiti usporedba u kojoj su mjeri propisani kriteriji iz čl. 115. st. 2. ZR te dodatni kriteriji koje je tuženik sam propisao, uzeti u obzir kod drugih radnika koju su zadržani na radu, a za koje je tuženik ocijenio da su u prednosti u odnosu na onog radnika koji je dobio otkaz (u konkretnom slučaju tužitelja koji je utvrđen viškom), tužitelj je morao individualizirati svoje tvrdnje i naznačiti radnike za koje smatra da su po tuženiku neopravdano i nepravilno bili privilegirani, jer su bili u boljem socijalno ekonomskom položaju.“, VSRH, Revr-162/2018-2 od 14. 11. 2018.

<sup>54</sup> „Pritom je potrebno naglasiti kako je, prema shvaćanju ovog suda, već obrazloženje odluke o otkazu trebalo sadržavati pored navođenja razloga (poslovno uvjetovanog) otkaza i obrazloženje u pogledu mogućnosti zapošljavanja tužitelja na drugom poslovištu, trajanju njegovog radnog staža, starosti, invalidnosti, obvezama uzdržavanja koje ga terete, mogućnosti njegovog obrazovanja ili zapošljavanja na drugom radnom mjestu, odnosno sve one parametre iz kojih se može ispitati opravdanost otkaza (tako i u odluci Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj Revr 525/12-2). U tom slučaju bi radnik morao dokazivati da su pogrešni neki od primijenjenih parametara. U protivnom, kao što je ovdje slučaj, kada je tuženik u odluci o otkazu samo paušalno naveo da je poštivao kriterije iz odredbi čl. 106. st. 2. do 4. ZR, u povodu prigovora radnika, dužan je dokazati da je vodio računa o njima.“, VSRH, Revr-490/13 od 13. 05. 2015.

<sup>55</sup> čl. 124. ZR-a

<sup>56</sup> Potočnjak, Ž. (2007.) Prestanak ugovora o radu, u: Radni odnosi u Republici Hrvatskoj (ur. Potočnjak, Ž.), Organizator, Zagreb, str. 384.

<sup>57</sup> čl. 125. ZR-a.

## 9. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

S obzirom na to da ugovor o radu nastaje suglasnošću volja ugovornih strana, niti jedna ugovorna strana ne može jednostrano izmijeniti sadržaj ugovora, osim u slučaju otkaza uz ponudu izmijenjenog ugovora o radu. Kad su radnik i poslodavac suglasni s izmjenom odredbi koje reguliraju pitanje plaće, to se može učiniti sklapanjem novog ugovora o radu ili dodatkom (aneksom) postojećem ugovoru. Ako dogovor o izmjeni ugovora nije postignut, poslodavac nije ovlašten jednostrano mijenjati plaću radnika. Stoga će, ako nije postignut dogovor, poslodavac morati otkazati ugovor o radu i radniku dati ponudu za sklapanjem novog ugovora s manjom plaćom.<sup>58</sup>

Umjesto otkaza ugovora o radu, poslodavac kod kojeg se zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga pojavi potreba za promjenama u poslovanju, može radniku otkazati ugovor o radu uz istovremenu ponudu izmijenjenog ugovora. U tom slučaju se primjenjuju sve odredbe ZR-a koje se odnose na otkaz. Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora. O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana. U slučaju navedenog otkaza, rok za traženje od poslodavca ostvarenja povrijeđenog prava iz radnog odnosa teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka,<sup>59</sup> nakon čega radnik može tražiti sudsku zaštitu svog prava. Dakle, i u slučaju kada prihvati rad po izmijenjenom ugovoru o radu, radnik može pred sudom dokazivati da je otkaz ranijeg ugovora bio nedopušten, no u slučaju gubitka sudskog spora ostaje raditi na radnom mjestu za koje je sklopio izmijenjeni ugovor o radu.

## 10. Program zbrinjavanja viška radnika kao temelj otkaza ugovora o radu

Program zbrinjavanja viška radnika je pokušaj ublažavanja socijalnih posljedica masovnih otkaza iz poslovno uvjetovanih razloga.

Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika. U višak radnika ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca. Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna

---

<sup>58</sup> Milković, D. (2016.) Ugovor o radu i Zakon o obveznim odnosima, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, god. 37, br. 1/2016, str. 693.

<sup>59</sup> čl. 123. ZR-a

otpremna i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika. Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika. O provedenom savjetovanju poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke dostavljene radi savjetovanja radničkom vijeću, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je ono dostavljeno. Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest poslodavca radi savjetovanja sa radničkim vijećem. Poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja i ako će nakon provedenog savjetovanja o višku radnika kod toga poslodavca i prestanku potrebe za njihovim radom odlučivati poslodavac koji nad njima ima vladajući utjecaj u skladu s posebnim propisom.<sup>60</sup>

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti nadležnoj javnoj službi zapošljavanja. Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije tridesetog dana od zaprimanja obavijesti, poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.<sup>61</sup>

Za pravovaljanost odluke poslodavca o kolektivnom višku radnika i posljedično otkazu ugovora o radu pojedinim radnicima uvrštenim u kolektivni višak, prije donošenja odluka poslodavac radničkom vijeću mora pruži konkretne informacije o identitetu radnika, sadržaju poslova koje pojedini radnik obavlja, kriterijima po kojima će se ocjenjivati spada li u kolektivni višak, usporedbu s konkretnim usporedivim (kompariranim) radnicima i njezine rezultate s obzirom na odlučne kriterije za donošenje odluke o otkazu ugovora o radu.<sup>62</sup>

<sup>60</sup> čl. 127. ZR-a

<sup>61</sup> čl. 128. ZR-a

<sup>62</sup> "Tuženik je u ovom slučaju propustio postupiti u skladu s odredbom čl. 127. ZR/14, jer se nije na zakonom propisan način savjetovao sa radničkim vijećem. Naime sastavni dio tuženikove Odluke o namjeri čini Prilog I u kojemu su opisana zvanja radnika za čijim je radom prestala potreba, te broj tih radnika po navedenim zvanjima, ali radnici nisu navedeni imenom i prezimenom, niti je navedeno na kojem radnom mjestu rade. Isto tako je učinjeno i u odnosu poslove radnika za čijim radom prestaje potreba, dakle na način da je napisan broj radnika koji obavljaju te poslove, ali isti nisu navedeni imenom i prezimenom, niti je navedeno 14 koji radnici na tim radnim mjestima će ostati na radu i zašto. Dakle, nisu pojašnjeni kriteriji primjenom kojih će određeni radnici dobiti otkaze u odnosu na preostale, koji će na istim poslovima ostati na radu. (...) Nadalje, poslodavac je propustio radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje. Radničko vijeće je održalo sjednicu dana 27. kolovoza 2014. na kojoj je na dnevnom redu bila i navedena Odluka tuženika o namjeri rješavanja kolektivnog viška radnika, a na samoj sjednici je Radničko vijeće tražilo od poslodavca neke odgovore i to: zašto su pojedini radnici na listi viška, da li su se njihovi poslovi prestali obavljati ili nisu. Međutim, poslodavac je zahtjev odbio smatrajući da je sve podatke naveo u materijalu koji im je dao na savjetovanje. (...) Zbog iznijetih razloga po ocjeni ovog suda poslodavac nije proveo savjetovanje s Radničkim vijećem u skladu s odredbom čl. 127. ZR/14. Nadalje, tuženik nije dokazao da je kod otkazivanja ugovora vodio računa o kriterijima iz čl. 115. st. 2. ZR/14, kao ni da se Odlukom o namjeri obvezao primijeniti i dodatne kriterije kao što je procjena učinka radnika u 2013. godini, te da će se uzet u obzir i slijedeći dodatni kriteriji: radnici s pet i više uzdržavanih članova obitelji, jedan od dva člana iste obitelji koji su istovremeno proglašeni viškom, te radnici s osobito teškim socijalnim statusom (dodatni kriterij), dakle nije dokazao kojim kriterijima je dao prednost u odnosu na preostale vozače kod tuženika: kako ih je primijenio na vozače, dakle i na tužitelja, a niti da je primijenio dodatne kriterije i na koji način.", VSRH, Revr-973/16-2 od 12. 09. 2017.

Vezano uz savjetovanje o kriterijima za izbor radnika kojima će se otkazati ugovor o radu, važno je istaknuti da prevladava stajalište da za valjanost savjetovanja nije nužno da je poslodavac razradio primjenu kriterija u odnosu na svakoga pojedinačnog radnika, nego je dovoljno da je radničko vijeće obaviješteno o kriterijima koji će se i kako primijeniti.<sup>63</sup>

Protiv odluke o odgodi provedbe otkazivanja radnicima koji su utvrđeni viškom, poslodavac može pokrenuti upravni spor pred upravnim sudom.<sup>64</sup>

Nakon isteka roka u kojem višku radnika ne može prestati radni odnos, svakom radniku je potrebno pojedinačno otkazati ugovor o radu sukladno odredbama koje reguliraju otkaz ugovora o radu, tako da obavijest nadležnoj javnoj službi zapošljavanja ne zamjenjuje niti olakšava uvjete i postupak za davanje poslovno uvjetovanog otkaza pojedinim radnicima.

## 11. Zaključak

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu omogućuje poslodavcu da svoje ugovorne obveze uskladi s promijenjenim okolnostima, napose s izmijenjenim potrebama za radom određenog radnika. S obzirom na to da je radni odnos kao trajni dvostrano obvezni odnos izložen utjecaju mnogih vanjskih čimbenika (npr. promijenjena potražnja za proizvodima, uvođenje novih tehnologija, utjecaj državne politike na tržišni položaj poslodavca), a i unutarnjih čimbenika (promjena organizacije poslovanja i sl.), poslodavcu treba omogućiti da prekine ugovor o radu s radnikom čiji mu rad više nije potreban.<sup>65</sup> Ovo pravo poslodavca posebno dolazi do izražaja u teškim vremenima i vrlo otežanim uvjetima poslovanja.

Poslodavac može radniku redovito otkazati ugovor o radu ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga. Ako zapošljava dvadeset ili više radnika, poslodavac je pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu obavezan voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, i obvezama uzdržavanja koje terete radnika, te dodatnim kriterijima koje poslodavac sam ima pravo odrediti.

Obzirom da otkaz ne dobiva svojom krivnjom, radnik ima pravo na otkazni rok i otpremninu.

Sud ne može cijeliti opravdanost provedbe ekonomskih, tehničkih i organizacijskih promjena jer to spada u autonomnu ovlast poslodavca, ali je ovlašten utvrđivati da li su razlozi za poslovno uvjetovani otkaz radniku bili opravdani i da li je poslodavac radniku ugovor o radu otkazao na zakonom propisani način.

Za slučaj gospodarskih poteškoća odnosno kada su ispunjeni uvjeti za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu, zakonodavac je omogućio poslodavcu da radniku otkaze ugovor o radu i istovremeno mu ponudi sklapanje novog ugovora prilagođenog gospodarskim okolnostima.

Program zbrinjavanja viška radnika, za slučaj kada će se većem broju radnika dati poslovno uvjetovani otkaz, omogućuje sudjelovanje radnika, putem radničkog vijeća, u rješavanju problema masovnog otpuštanja radnika, ali ne zamjenjuje postupak pojedinačnog otkazivanja ugovora o radu.

<sup>63</sup> Gović Penić, I. (2017.) Primjena kriterija za izbor radnika kojemu će poslodavac dati poslovno uvjetovani otkaz, o. c., str. 52.

<sup>64</sup> čl. 3. i 12. Zakona o upravnim sporovima, NN 20/10, 143/12, 152/14, 94/16, 29/17

<sup>65</sup> Potočnjak Ž, (2007.) Prestanak ugovora o radu, o. c., str. 382.

## LITERATURA

1. Bego, T. (2014.) Odnos između poslovno i osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu, *Radno pravo*, br. 11, str. 37-41
2. Bego, T. (2016.) Poslovno uvjetovani otkaz u praksi, *Računovodstvo, revizija i financije*, god. 26., br. 2/2016, str. 212-216
3. Bijelić, A. (2020.) Poslovno uvjetovani otkaz u doba pandemije, *Hrvatska pravna revija*, god. 20., br. 7-8/2020, str. 7-12
4. Gović Penić I. (2017.) Primjena kriterija za izbor radnika kojemu će poslodavac dati poslovno uvjetovani otkaz, *Pravo i porezi*, god. 26., br. 11/2017, str. 47-53
5. Gović Penić I. (2018.) Primjena kriterija za izbor radnika kojem će poslodavac dati poslovno uvjetovani otkaz, *Radno pravo*, broj 4/2018, str. 3-11
6. Knežević, N. (2016.) Poslovno uvjetovani otkaz te promjena ugovora o radu i primjena povoljnijeg prava, *Računovodstvo, revizija i financije*, god. 26., br. 7/2016, str. 221-223
7. Knežević, N. (2016.) Poslovno uvjetovani otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika, *Računovodstvo, revizija i financije*, god. 26., br. 1/2016, str. 302-305
8. Majstorović, D. (2011.) Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu, *Pravo u gospodarstvu*, god. 50., br. 3/2011, str. 659-669
9. Milković, D. (2019.) Otkaz ugovora o radu – aktualnosti u pogledu razloga i postupka otkazivanja, *Pravo u gospodarstvu*, god. 58., br. 5/2019, str. 897-933
10. Milković, D. (2016.) Ugovor o radu i Zakon o obveznim odnosima, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, god. 37, br. 1/2016, str. 685-713
11. Potočnjak, Ž. (2007.) Prestanak ugovora o radu, u: Crnić, I., Dika, M., Eraković, A., Gotovac, V., Gović Penić, I., Grgurev, I., Horvatić, L., Jelčić, V., Marinković\_drača, D.; Potočnjak, Ž.; Rožman, K., Ruždjak, M., Šokčević, S., Šplajt, Lj., Tadić, I., Vukorepa, I., Zuber, M., Radni odnosi u Republici Hrvatskoj (ur. Potočnjak, Ž.), Organizator, Zagreb
12. Pravilnik o načinu izbora arbitra i provođenju postupka arbitraže u postupcima nadomještanja suglasnosti, NN 37/16
13. Zakon o radu, NN, 93/14, 121/17, 98/19
14. Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13
15. [www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr](http://www.sudskapraksa.csp.vsrh.hr)
16. [www.usud.hr](http://www.usud.hr)

Summary

**BUSINESS-RELATED TERMINATION OF EMPLOYMENT  
CONTRACT IN VIEW OF JUDICIAL PRACTICE**

*The employer may give the employee a business-related termination of employment contract if the need to perform a particular job ceases for economic, technical or organizational reasons. The employer must take into account the criteria prescribed by law then, he can specify additional criteria which will be taken into account when selecting worker which becomes redundant due to the termination of a particular job. A worker, whose employment contract has been terminated, is entitled to a notice period and severance pay. The paper contains extensive jurisprudence of procedure and conditions for giving a business-related termination of an employment contract. The court cannot evaluate a validity of economic, technical or organizational changes' implementation because it falls within autonomous authority of the employer, but the court is empowered to determine whether the reasons for business-related dismissal of a worker were justified and whether the employer terminated the employee's employment contract in the manner prescribed by law.*

**Keywords:** *business-related termination, employment contract, termination of employment, termination of employment contract, redundant workers.*

