

# PECULIARITY OF TERMINATION WITH THE OFFER OF THE AMENDED CONTRACT AND CASE LAW OF CROATIAN COURTS

## POSEBITOST OTKAZA S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA I PRAKSA HRVATSKIH SUDOVA

BJELIĆ GAČEŠA, Dragana; KARADŽA, Marija & MARINAC, Antun

**Abstract:** *An employment relationship is a contractual relationship based on an employment contract. In this relationship, in accordance with the principle of freedom of contracting, the parties agree on all relevant elements of the contract. If, after concluding the contract, the circumstances change due to which the employer wishes to amend the employment contract and the employee's consent to the amendments is lacking, the employer has at his disposal the institute of termination with an offer of the amended contract. It is an institute in which the employer terminates the employee's employment contract, at the same time proposing a new contract, but under changed conditions. The intention of the paper is to point out the peculiarities of this institute in the Croatian system of labor law with reference to the case law of Croatian courts.*

**Key words:** *termination, offer of amended contract, case law of Croatian courts*

**Sažetak:** *Radni odnos je ugovorni odnos koji se zasniva ugovorom o radu. U navedenom odnosu sukladno načelu slobode ugovaranja stranke sporazumno odlučuju o svim bitnim elementima ugovora. Ukoliko se nakon sklapanja ugovora izmijene okolnosti zbog kojih poslodavac želi izmijeniti ugovor o radu, a izostane suglasnost radnika s navedenom izmjenom, poslodavcu stoji na raspolaganju institut otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora. Riječ je o institutu u kojemu poslodavac radniku otkazuje ugovor o radu istodobno mu predlažući sklapanje novog ugovora, ali pod izmijenjenim uvjetima. Intencija rada je ukazati na posebitosti ovoga instituta u hrvatskom sustavu radnog prava s osvrtom na praksu hrvatskih sudova.*

**Ključne riječi:** *otkaz, ponuda izmijenjenog ugovora, praksa hrvatskih sudova*



**Authors' data:** dr.sc. Dragana, **Bjelić Gačeša**, Veleučilište u Požegi, Vukovarska 17, 34 000 Požega, dbjelic@vup.hr; Marija, **Karadža**, prof. cin., Veleučilište u Požegi, Vukovarska 17, 34 000 Požega, mblazicevic@vup.hr; dr.sc. Antun, **Marinac**, Veleučilište u Požegi, Vukovarska 17, 34 000 Požega, amarinac@vup.hr

## 1.Uvod

Cilj rada je ukazati na posebitost instituta otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu u hrvatskom sustavu radnog prava s posebnim osvrtom na praksu hrvatskih sudova. Kako bi se realizirao navedeni cilj u radu su dane opće odrednice navedenog instituta, analizirana su prava radnika u slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora te su prikazane recentne odluke hrvatskih sudova koje su se bavile navedenom problematikom. Na kraju rada autori iznose zaključna razmatranja.

## 2.Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora – opće odrednice

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora koristi se u situacijama kada se nakon sklapanja ugovora izmijene okolnosti zbog kojih poslodavac predlaže izmjene postojećeg ugovora o radu, ali radnik takav prijedlog poslodavca ne želi prihvatiti. Jedina mogućnost koja u tom slučaju stoji na raspolaganju poslodavcu je da radniku otkáže postojeći ugovor o radu i da mu u isto vrijeme predloži sklapanje novog ugovora o radu ali pod drugačijim uvjetima [4]. Iz navedenoga slijedi da se ovdje radi o dva međusobno povezana dijela i to: otkaza postojećeg ugovora o radu i ponude da se radni odnos nastavi ali pod drugačijim, izmijenjenim uvjetima [3]. Ponuda za sklapanje novog ugovora o radu nije sama po sebi ujedno i otkaz [1]. Treba naglasiti da je otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora strogo formalni postupak što implicira da je poslodavac s jedne strane dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz, a s druge strane dosljedno primijeniti sva pravila koja se tiču postupka otkazivanja [3], a koja su propisana odredbama Zakona o radu. S obzirom na navedeno treba istaknuti da sukladno odredbama čl. 115. Zakona o radu poslodavac može otkazati ugovor o radu redovitim otkazom, dakle uz obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, samo ako za to ima opravdani razlog i to: ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz), ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) te ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu). U praksi su zabilježeni slučajevi da se institut otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora najčešće primjenjuje u slučaju redovitog otkaza i to poslovno i osobno uvjetovanog otkaza, iako postoje i slučajevi da je ovaj institut primijenjen i u slučaju redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika kao i u slučaju izvanrednog otkaza. U svakom od tih slučajeva poslodavac je radniku dužan dostaviti odluku o otkazu koja mora biti obrazložena, a zajedno s navedenom odlukom radniku se dostavlja i ponuda za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

## 3.Prava radnika u slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora

Kada poslodavac radniku daje otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, u odluci o otkazu mora radnika jasno i nedvosmisleno uputiti na rok u kojemu se treba izjasniti o ponudi poslodavaca, a koji ne smije biti kraći od osam dana [9]. Prava radnika

različita su ovisno o tome je li radnik u ostavljenom roku prihvatio ponudu za sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima, ili je takvu ponudu odbio. Ukoliko radnik u ostavljenom roku prihvati ponudu poslodavca za sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima, na snagu stupa izmijenjeni ugovor što implicira da radni odnos ne prestaje. Budući da u ovom slučaju radni odnos ne prestaje nema mjesta niti primjeni odredaba Zakona o radu koje se tiču redovitog otkaza, a odnose se na obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, obvezu poslodavca da radniku isplati otpremninu, pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora i slično. Međutim, važno je naglasiti da Zakon o radu predviđa mogućnost zaštite prava radnika u sudskom postupku čak i ukoliko je prihvatio ponudu za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima. Navedeno potvrđuje odredba čl. 123. st. 2. Zakona o radu prema kojoj radnik unatoč činjenici da je prihvatio ponudu poslodavca ima pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost otkaza njegovog dotadašnjeg ugovora odnosno u sudskom postupku tvrditi da poslodavac nije imao opravdani razlog za otkaz postojećeg ugovora o radu. Teret dokazivanja da je otkaz bio dopušten leži na poslodavcu. Ukoliko bi sud u navedenom postupku utvrdio da poslodavac nije imao opravdani razlog za otkaz ugovora o radu odnosno da je otkaz poslodavca bio nedopušten otkazani ugovor o radu ostaje na snazi, a što će rezultirati mogućnošću radnika da radni odnos nastavi pod uvjetima koji su proizlazili iz neopravdano otkazanog ugovora o radu. Suprotno tome, ukoliko se u sudskom postupku utvrdi da je otkaz bio dopušten, radnik koji je prihvatio sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima ostaje u radnom odnosu temeljem prihvaćene ponude [2]. Drugačija je situacija ukoliko radnik odbije ponudu za sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima, ili se ne izjasni o ponudi u ostavljenom roku, ili se o ponudi izjasni nakon proteka ostavljenog roka. U tom slučaju na snagu stupa otkaz ugovora o radu, dakle radni odnos prestaje otkazom, a radnik ostvaruje pravo na otkazni rok i otpremninu. Iznimno, pravo na otpremninu nema onaj radnik kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog njegovog skrivljenog ponašanja. U odnosu na odluku o otkazu radnik može ostvarivati zaštitu svojih prava u sudskom postupku. Dakle, evidentno je da pravo osporavati u sudskom postupku dopuštenost otkaza ugovora o radu od strane poslodavca ima i radnik koji je prihvatio ponudu poslodavca da sklopi ugovor o radu pod izmijenjenim uvjetima, kao i onaj radnik koji je takvu ponudu odbio. Međutim, Zakon o radu sadrži odredbe koje isključuju mogućnost (osim u iznimnim slučajevima) da se radnici za zaštitu svojih prava odmah obraćaju sudu. Kako njihova tužba ne bi bila odbačena nužno je poštivanje pre-sudske procedure koju predviđa čl.133. Zakona o radu. Sukladno odredbama navedenog članka, svaki radnik koji smatra da mu je poslodavac otkazom s ponudom izmijenjenog ugovora povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana računajući od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje svog prava. Ukoliko poslodavac u ostavljenom roku od 15 dana računajući od dana dostave radnikovog zahtjeva istome ne udovolji, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zaštitu povrijeđenog prava zahtijevati pred nadležnim sudom. Poštivanje ovako propisane pre-sudske procedure iznimno je važno u kontekstu mogućnosti obraćanja sudu radi zaštite prava budući da

Zakon o radu propisuje da zaštitu povrijeđenog prava pred sudom ne može zahtijevati onaj radnik koji se prethodno za zaštitu svojih prava nije obratio poslodavcu. Ovakva zabrana nije apsolutna, naime postoje određene kategorije radnika koje se za zaštitu svojih prava mogu izravno obratiti sudu bez obveze prethodnog pravovremenog obraćanja poslodavcu. Sukladno odredbi čl.133 Zakona o radu riječ je o radnicima koji od poslodavca zahtijevaju naknadu štete ili imaju kakvo drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa. Opravdano se nameće pitanje od kojeg trenutka prethodno spomenuti rok od 15 dana za traženje zaštite od poslodavca teče za radnika koji je prihvatio ponudu poslodavca za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, a od kojeg trenutka teče za radnika koji je takvu ponudu odbio? Početak tijeka roka za traženje zaštite predviđene čl. 133. st.1. Zakona o radu (sudska zaštita) za radnika koji je prihvatio ponudu poslodavca da sklopi ugovor o radu pod izmijenjenim uvjetima nije propisan Zakonom o radu, ali „ po prirodi stvari taj rok počinje teći od dana prihvata ponude“ [2]. Suprotno tome, rok za traženje sudske zaštite za radnika koji nije prihvatio ponudu poslodavca da sklopi ugovor o radu pod izmijenjenim uvjetima teče od dana izjašnjenja radnika o odbijanju takve ponude, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac u slučaju da se radnik o ponudi poslodavca nije uopće izjasnio ili se izjasnio nakon proteka ostavljenog roka [9].

#### **4.Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora u praksi hrvatskih sudova**

U ovom dijelu rada pažnja će se posvetiti analizi odluka koje su sudovi Republike Hrvatske donosili u predmetima koji su se ticali otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora. Tako Županijski sud u Splitu u svojoj odluci u predmetu Gž R 726/2020-2 iznosi stav da činjenica da radnik nije prihvatio poslodavčevu ponudu izmijenjenog ugovora o radu ne predstavlja i ne može biti opravdani razlog za otkaz. Nadalje, u istoj presudi sud drži da se otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu može koristiti kod svih vrsta otkaza ugovora o radu pa tako i u slučaju osobnog uvjetovanog otkaza, ukoliko poslodavac ocijeni da radnik može raditi na drugim poslovima [7]. Ovakvom odlukom suda potvrđena je obveza poslodavca da dokaže postojanje opravdanog razloga za otkaz ukoliko otkazuje ugovor o radu, a sve slijedom odredaba čl.135. st.3. Zakona o radu. Stav suda da uslijed izmijenjenih okolnosti na tržištu poslodavac ima pravo svoju organizaciju rada prilagoditi novonastaloj situaciji pa i ukidanjem pojedinih odjela i ponudom radnicima otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu izražen je u odluci Županijskog suda u Splitu u predmetu Gž R 776/2019-2. Ukoliko radnici ne prihvate ponudu poslodavca, tada se smatra da su isti dobili redovni otkaz ugovora o radu. Sud drži da je poslodavac ovlašten organizirati posao na način za koji smatra da će mu polučiti najbolje rezultate, a nova organizacija ne smije biti produkt šikanoznog postupanja, već rezultat želje za ostvarenje razumnih ciljeva [8]. Stav suda prema kojemu odluka o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu mora sadržavati otkaz postojećeg ugovora i izmijenjeni ugovor o radu s novim sadržajem, a ta dva dijela moraju biti međusobno povezana te takva odluka mora biti dostavljena radniku, izražen je u odluci Županijskog suda u Osijeku u predmetu Gž R 471 2021-2. Slijedom toga,

okolnost da je tužitelj na stolu kod direktora (tuženika) vidio ugovor o njegovom premještanju na novo radno mjesto, a na drugoj strani stola odluku o njegovom otkazu ne znači da je tužitelju doista ponuđena Odluka o otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora iz čl.123. Zakona o radu [6]. Iznimnu važnost u kontekstu mogućnosti jednostranog umanjavanja plaće od strane poslodavca ima odluka Županijskog suda u Bjelovaru u predmetu Gž 1402/12-2. U navedenoj odluci sud je iznio stav da se umanjjenje plaće zbog ispodprosječnih radnih rezultata radnika (negativna stimulacija) ne može smatrati izmjenom postojećeg ugovora o radu odnosno izmjenom odredaba o plaći zbog čega za njezinu dopuštenost i valjanost nije potrebno otkazivanje ugovora o radu s ponudom novog ugovora već je nužno ispunjenje pretpostavki propisanih važećim normativnim aktom (Pravilnikom o radu), što utvrđuje poslodavac svojom odlukom [5].

## 5. Zaključak

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, kao institut radnog prava koristi se u situacijama kada radnik i poslodavac ne mogu postići suglasnost oko izmjene postojećeg ugovora o radu. Zakonom o radu detaljno su propisana prava radnika u slučaju primjene navedenog instituta kao i procedura i rokovi za njihovo ostvarivanje. Iz prikaza odluka pojedinih županijskih sudova Republike Hrvatske evidentno je da neprihvatanje od strane radnika poslodavčeve ponude izmijenjenog ugovora o radu ne predstavlja i ne može biti opravdani razlog za otkaz, potvrđena je obveza poslodavca da dokaže postojanje opravdanog razloga za otkaz ukoliko otkazuje ugovor o radu, kao i da odluka o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu mora sadržavati otkaz postojećeg ugovora i izmijenjeni ugovor o radu s novim sadržajem, a ta dva dijela moraju biti međusobno povezana te takva odluka mora biti dostavljena radniku. Navedeno ukazuje da županijski sudovi čije su odluke prikazane u ovome radu dosljedno primjenjuju odredbe Zakona o radu i pravilno ih tumače, a ta dva elementa od iznimnog su značaja za zaštitu radničkih prava.

## 6. Literatura

- [1]Crnić, I. (2013). *Otkaz ugovora o radu s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova*, Organizator, ISBN: 978-953-7585-42-6, Zagreb
- [2]Gović, I. (2010). Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora u svjetlu novog Zakona o radu, *Pravo i porezi*, 3/10, (14-19), ISSN:2670-8744
- [3]Milković, D. & Trbojević, G. (2019). *Radni odnosi*, Effectus- studij financije i pravo, visoko učilište, ISBN: 978-953-8090-16-5, Zagreb
- [4]Milković, D. & Dugonjić, S. (2016). *Prestanak ugovora o radu*, Rosip, d.o.o., ISBN:978-953-7733-12-4, Zagreb
- [5]Odluka Županijskog suda u Bjelovaru Gž 1402/12-2
- [6]Odluka Županijskog suda u Osijeku Gž R 471 2021-2
- [7]Odluka Županijskog suda u Splitu Gž R 726/2020-2
- [8]Odluka Županijskog suda u Splitu Gž R 776/2019-2
- [9]Zakon o radu, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19