



UDK 347.7

Poslovno uvjetovani otkaz u praksi

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.hr

U vrijeme gospodarske krize, ili smanjenja obujma poslovanja poslodavci često donose odluku o redovitom poslovno uvjetovanom otkazu. Poslovno uvjetovani otkaz je oblik redovitog otkaza i koristi se u slučajevima kada poslodavci iz gospodarskih odnosno organizacijskih i tehničkih razloga otkazuju ugovore o radu radnicima. Autor u članku daje prikaz pravila kojih se poslodavci moraju pridržavati pri donošenju odluke o poslovno uvjetovanom otkazu, sa primjerima iz sudske prakse te mišljenjima nadležnog ministarstva.

1. Uvod

Redoviti poslovno uvjetovani otkaz je oblik otkaza ugovora o radu koji se u praksi najčešće koristi u vrijeme gospodarskih kriza, ili uslijed drugih okolnosti, uključujući, kao što vidimo i epidemije, koje dovode do smanjenja obujma poslovanja kod poslodavca. Osim toga, redoviti poslovno uvjetovani otkaz koristi se u situacijama kada kod poslodavca dolazi do takvih organizacijskih promjena, ili tehničkih, odnosno tehnoloških rješenja koje dovode do smanjenja potrebe za radom dijela radnika. Redoviti poslovno uvjetovani otkaz uređen je odredbama Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon).

Poslovno uvjetovani otkaz, kao oblik otkazivanja ugovora o radu kod kojeg ne postoji krivnja radnika, daje mogućnost ostvarivanja prava radnika na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje uz ispunjavanje posebnih uvjeta propisanih Zakonom o tržištu rada². Radnik kojem je poslodavac otkazao redovitim poslovno uvjetovanim otkazom ima pravo na otkazni rok, neiskorišteni godišnji odmor, a uz uvjete određene Zakonom i pravo na otpremninu. U nastavku članka upoznat ćemo se sa pravnim pravilima iz Zakona koje se odnose na poslovno uvjetovani otkaz, potkrijepljene mišljenjima nadležnog Ministarstva rada i mirovinskog sustava (u nastavku teksta: Ministarstvo) i sudskom praksom.

2. Poslovno uvjetovani otkaz



ističemo...

Sukladno zakonskim odredbama, poslovno uvjetovani otkaz je redoviti otkaz ugovora o radu kojim poslodavac otkazuje ugovor o radu radnika uz propisani, ili ugovoreni otkazni rok u slučaju kada prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških, ili organizacijskih razloga³.

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revr-1251/2011-2 od 25. rujna 2013.:

„...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...“.

2.1. Razlozi za redoviti poslovno uvjetovani otkaz

Razlozi za redoviti poslovno uvjetovani otkaz mogu biti gospodarski, tehnološki i organizacijski.

1 Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19.

2 Nar. nov., br. 118/18 i 32/20.

3 Čl. 115. st. 1. t. 1. Zakona.

2.1.1. Gospodarski razlozi za redoviti poslovno uvjetovani otkaz

Pod gospodarskim razlozima za redoviti poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu u praksi se podrazumijevaju razlozi koji nastaju iz vanjskih utjecaja, neovisno od poslovnih poteza poslodavca i koji imaju negativan učinak na obavljanje djelatnosti poslodavca, kao što su npr.: smanjenje obujma posla, otežani uvjeti gospodarskog privređivanja, smanjenje obujma tržišta za proizvode, ili usluge i sl.

2.1.2. Tehnološki razlozi za redoviti poslovno uvjetovani otkaz

Tehnološki razlozi za donošenje odluke o poslovno uvjetovanom otkazu, se u praksi javljaju kao posljedica aktivnosti poslodavca usmjerene na unaprijeđenje poslovanja, a ne izravno vanjskih utjecaja. To će u praksi biti situacije u kojima poslodavac u proces poslovanja uvodi nove tehnologije, čime dolazi do smanjenja potrebe za određenim brojem radnika.

2.1.3. Organizacijski razlozi za redoviti poslovno uvjetovani otkaz

U praksi se kao organizacijski razlog za donošenje odluke o poslovno uvjetovanom otkazu najčešće javlja ukidanje određenog radnog mjesta. Do ukidanja radnog mjesta može doći organizacijskom promjenom u poslovanju npr. na način da je više radnih mjesta objedinjeno u jedno.

Nadalje, u praksi se može raditi npr. o slučaju u kojem se dva odjela kod poslodavca organizacijski spajaju u jedan, kojom prilikom dolazi do viška radnika kod poslodavca. Osim toga, organizacijski razlog za poslovno uvjetovani otkaz može biti i povjeravanje dijela poslova koji su do tada obavljani kod poslodavca, vanjskim poslovnim suradnicima („outsourcing“) odnosno spajanje pojedinih odjela, ili službi kod poslodavca.

Sudska praksa – Odluka VSRH, br. Rev-1638/98 od 14. siječnja 1999.:

„... pravo je poslodavca da organizira proces rada, uključujući pri tome mogućnost ukidanja radnog mjesta, premještanja na drugo radno mjesto, a sve suglasno potrebama organizacije rada i cilju zbog kojih je je sklopljen ugovor o radu...“.

2.2. Primjena socijalnih kriterija kod otkazivanja radi viška radnika na istom radnom mjestu

Zakon sadrži posebno pravilo o primjeni socijalnih kriterija u slučaju kada poslodavac mora otkazati ugovor o radu poslovno uvjetovanim otkazom.



ističemo...

Naime, Zakonom je određeno kako pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac koji zapošljava dvadeset i više radnika mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika⁴.

S time u vezi svoje mišljenje dalo je i nadležno Ministarstvo.

Mišljenje Ministarstva - Primjena socijalnih kriterija kod poslovno uvjetovanog otkaza, 10. lipanj 2015.⁵:

„... Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika, osim ukoliko se radi o poslodavcu koji zapošljava manje od dvadeset radnika, odnosno nije drugačije uređeno drugim pravnim izvorom koji je povoljniji za radnika. Međutim, navedeno ne predstavlja obvezu poslodavca da isključivo temeljem navedenih kriterija donosi odluku o otkazivanju, već i nadalje zadržava autonomno pravo odlučivanja kojim će se sve (dodatnim) kriterijima rukovoditi te kojima dati prednost.

Tako primjerice, poslodavac može i u pravilu svoju procjenu donosi polazeći od uspješnosti u radu, ostvarenim rezultatima i slično, te pri tom nužno uvažava tzv. socijalne kriterije. Uvažavanje duljine trajanja radnog staža može, ali i ne mora biti podudarna sa zakonskom formulacijom „trajanja radnog odnosa“. Potonje se prvenstveno odnosi na radni odnos kod istog poslodavca, a ne nužno, iako nije isključeno, uvažavanje obavljanja istih poslova kod primjerice više poslodavaca ...“.

2.3. Zabrana zapošljavanja na istom radnom mjestu kod poslovno uvjetovanog otkaza



ističemo...

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 radnika⁶.

U slučaju da 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 razloga⁷. Makar se to u odredbama Zakona izrijekom ne navodi, mišljenja smo kako ova ponuda svakako mora biti učinjena u pisanom obliku.

Svakako je potreban i dokaz da je pisana ponuda za ponovno zapošljavanje upućena bivšem radniku pa je najbolje ovu ponudu uputiti poštom putem povratnice. Poslodavac bi radniku morao ostaviti određeni rok za očitovanje o pisanoj ponudi za zapošljavanje. Zakon ne navodi trajanje takvog roka, ali mišljenja smo da bi se moralo raditi o nekom razumnom roku za očitovanje, npr. osam dana od dana dostave otkaza, osim ako se ne radi o hitnoj potrebi poslodavca za radnikom, kada bi taj rok za očitovanje o ponuđenom poslu mogao biti i kraći.

2.3.1. Kazne za prekršaj poslodavca

Sukladno čl. 228. st. 1. t. 18. Zakona, poslodavac pravna osoba koji prije isteka roka od šest mjeseci na istim poslovima zaposli drugog radnika, a nije ponudio sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga, čini teži prekršaj iz Zakona i kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 31.000,00 do 60.000,00 kuna. Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 4000,00 do 6000,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna

5 <http://uznr.mrms.hr/poslovno-uvjetovani-otkaz/>

6 Čl. 115. st. 5. Zakona.

7 Čl. 115. st. 6. Zakona.

4 Čl. 115. st. 2. i st. 3. Zakona.

osoba pravne osobe. Ako je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

3. Neopravdani razlozi za otkaz i zabrana otkazivanja

Kod donošenja odluke o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavci moraju voditi računa o zakonskim odredbama koje određuju neopravdane razloge za otkaz, kao i krug osoba kojima se uopće ne može otkazati ugovor o radu.

3.1. Neopravdani razlozi za otkaz

Razlozi za poslovno uvjetovani otkaz navedeni su u čl. 115. st. 1. t. 1. Zakona⁸. Odmah treba istaknuti kako je Zakonom određeno da je privremena nenazočnost na radu zbog bolesti, ili ozljede neopravdani razlog za otkaz ugovora o radu⁹ pa i poslovno uvjetovani otkaz. Ističemo neopravdanost ovog razloga za otkaz makar se u praksi on češće pogrešno koristi kao razlog za redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, ili izvanredni otkaz.

Također, podnošenje žalbe, ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora, ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu¹⁰. Osim toga, Zakonom je određeno kako ni obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju, ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama, ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu¹¹.



ističemo...

Davanje otkaza iz navedenih razloga čini otkaz ništetnim.

3.2. Zabrana otkazivanja

Zakonom je predviđena zabrana otkaza za određene kategorije radnika, a posebna pravila vrijede za mogućnost otkaza ugovora o radu radnika koji je kod poslodavca zaposlen temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme.

3.2.1. Zabrana otkaza određenim kategorijama radnika

Sukladno čl. 34. st. 1. Zakona, 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, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.



ističemo...

Otkaz radniku koji pripada nekoj od navedenih zaštićenih kategorija osoba je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje neke od navedenih okolnosti iz čl. 34. st. 1. Zakona, ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju navedenih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika, ili drugog ovlaštenog tijela.

Ugovor o radu radnika koji pripada nekoj od navedenih kategorija osoba iz čl. 34. st. 1. Zakona, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona, ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.

Ipak od ovih općih pravila samim Zakonom je predviđena jedna iznimka pa se ugovor o radu neke od navedenih kategorija osobe iz čl. 34. st. 1. Zakona, tijekom provedbe postupka likvidacije sukladno posebnim propisima, može otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga¹².

Mišljenje Ministarstva - Zabrana poslovno uvjetovanog otkaza za vrijeme korištenja rodiljnog i roditeljskog dopusta, 25. veljače 2015.:

„... Ako na pojedinom ukinutom radnom mjestu radi osoba koja uživa zaštitu od otkaza propisanu odredbom čl. 34. Zakona, poslodavac toj osobi za vrijeme korištenja rodiljnog, odnosno roditeljskog dopusta te u roku od petnaest dana od prestanka korištenja tih prava ne smije otkazati ugovor o radu. Nakon što istekne rodiljni, ili roditeljski dopust poslodavac je prvenstveno dužan ponuditi radnici „stara“ radno mjesto, ali ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnica obavljala, poslodavac je dužan radnici ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta poslova koje je obavljala prije korištenja rodiljnog dopusta. Napominjemo kako poslodavac svoju obvezu može ispuniti jedino ponudom za sklapanje novog ugovora o radu jer ne može jednostrano uputiti radnicu na drugo radno mjesto“.

3.2.2. Otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme



ističemo...

Posebno ističemo zakonsku odredbu prema kojoj se ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može redovito otkazati pa i poslovno uvjetovanim otkazom od strane poslodavca, samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom¹³.

3.2.3. Najteži prekršaj poslodavca

Treba istaknuti kako otkazivanje ugovora o radu pa i donošenje odluke o poslovno uvjetovanom otkazu nekoj od navedenih kategorija radnika iz čl. 34. st. 1. Zakona, predstavlja najteži prekršaj poslodavca, za koji je za poslodavca pravnu osobu predviđena novčana kazna

8 Vidjeti pod 2.1.

9 Čl. 117. st. 1. Zakona.

10 Čl. 117. st. 2. Zakona.

11 Čl. 117. st. 3. Zakona.

12 Čl. 134. st. 4. Zakona.

13 Čl. 118. Zakona.



u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna¹⁴, a za poslodavca fizičku osobu i odgovornu osobu u pravnoj osobi novčana kazna u iznosu od 7.000,00 do 10.000,00 kuna¹⁵. U slučaju da je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko¹⁶.

4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Zakonom je strogo određen oblika otkaza. Osim toga, poslodavci pri sastavljanju poslovno uvjetovanog otkaza, moraju voditi računa da otkaz bude obrazložen.

Također, potrebno je voditi računa o zakonitoj dostavi otkaza, jer od trenutka dostave otkaza počinju teći pravne posljedice otkaza, a kod poslovno uvjetovanog otkaza jedna od pravnih posljedica zakonite dostave je i početak tijeka otkaznog roka. Zakonska pravila o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza odnose se na sve vrste otkaza pa i na poslovno uvjetovani otkaz.

4.1. Oblik otkaza ugovora o radu



ističemo...

Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku¹⁷.

U praksi se često događa da poslodavci daju otkaz daju usmeno. Bez obzira na pojedine, vrlo specifične slučajeve iz sudske prakse, zakonska odredba o obliku otkaza je vrlo jasna, a u suprotnom odluka o otkazu je ništava, odnosno smatra se kao da nije ni donesena.

4.2. Obrazloženje otkaza



ističemo...

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz¹⁸.

Znači, u svakom otkazu koji mora biti u pisanom obliku, poslodavac u pisanom obliku mora navesti razloge radi kojih otkazuje ugovor o radu radnika. U suprotnom, odluka o otkazu je ništava, odnosno kao da nije ni donesena.

4.3. Dostava otkaza

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje¹⁹. Naime, od trenutka dostave počinju teći pravne posljedice otkaza pa i poslovno uvjetovanog otkaza, kao što je npr. otkazni rok i sl.



ističemo...

Za početak tijeka otkaznog roka izuzetno je važno da otkaz bude dostavljen radniku na zakonit i pouzdan način, iz kojeg je vidljiv datum primitka otkaza, jer danom dostave otkaza počinje teći otkazni rok²⁰.

Radi toga otkaz treba radniku uručiti, ili neposredno na način da radnik potpiše na primjerku otkaza koji ostaje poslodavcu da je preuzeo otkaz radi nezadovoljavanja na probnom radu određenog datu-

ma, ili ga treba poslati radniku preporučeno s povratnicom koja se vraća pošiljatelju, odnosno poslodavcu i na kojoj će od strane djelatnika pošte biti naznačen datum preuzimanja otkaza od strane radnika, što je ujedno prvi dan otkaznog roka. Važno je istaknuti zakonsko pravilo prema kojem se na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima sudske zaštite prava iz radnih odnosa iz čl. 133. Zakona, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz Zakona o parničnom postupku²¹ ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili pravilnikom o radu²². Iz navedenog proizlazi kako dostava otkaza putem elektronske pošte bez elektronskog potpisa, ili putem tekst poruke preko mobitela (sms poruke), ili putem oglasne ploče, nije zakonita i smatra se da nije izvršena, osim ako takav način dostave eventualno nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili pravilnikom o radu.

Pri tome će u praksi poslodavci možda rjeđe koristiti mogućnost uređenja pravila o dostavi u kolektivnom ugovoru, jer Zakon propisuje minimalan sadržaj kolektivnog ugovora. Sastavljanje sporazuma između radničkog vijeća i poslodavca, na žalost, izuzetno je rijedak slučaj u radnim odnosima u RH. Što se tiče mogućnosti uređenja posebnih pravila o dostavi u pravilniku o radu, Zakonom je, kako smo naveli, predviđena ova mogućnost, samo poslodavci i radnici moraju voditi računa o tome da je Zakonom propisan obavezan minimalni sadržaj svakog pravilnika o radu²³.

4.4. Kazne za prekršaj poslodavca

U slučaju da otkaz poslodavca nije u pisanom obliku, nije obrazložen, ili ako nije dostavljen radniku, počinjen je najteži prekršaj iz Zakona i poslodavac pravna osoba kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna. Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. Ako je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

5. Otkazni rok i otpremnina

Odredbe Zakona o otkaznim rokovima vrijede za sve oblike redovitog otkaza. Što se tiče otpremnine, zakonska pravila o otpremnini primjenjuju se na sve oblike redovitog otkaza za koje radnik nije kriv, a to znači i za poslovno uvjetovani otkaz.

5.1. Otkazni rok

Kako smo naveli, otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu²⁴. 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.

14 Čl. 229. st. 1. t. 9. Zakona.

15 Čl. 229. st. 2. Zakona.

16 Čl. 229. st. 7. Zakona.

17 Čl. 120. st. 1. Zakona.

18 Čl. 120. st. 2. Zakona.

19 Čl. 120. st. 3. Zakona.

20 Čl. 121. st. 1. Zakona.

21 Sl. l., br. 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90; Nar. nov., br. 35/91, 53/91, 91/92, 112/99, 88/01-čl. 50. Zakona o arbitraži, 117/03, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11-pročišćeni tekst, 25/13, 43/13-Rješenje Ustavnog suda RH, 89/14-Odluka USRH i 70/19.

22 Čl. 132. Zakona.

23 Čl. 26. st. 1. Zakona.

24 Čl. 121. st. 1. Zakona.



ističemo...

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Međutim, u slučaju da je došlo do prekida tjeka 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 radu²⁵.

5.1.1. Otkazni rok i godišnji odmor



ističemo...

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.

Mišljenja smo kako pri tome poslodavci moraju voditi računa o odredbi čl. 85. st. 4. Zakona, prema kojoj moraju radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja te istu primijeniti u tom slučaju. Naime, bilo bi protivno Zakonu radniku uručiti obavijest o korištenju godišnjeg odmora u kojoj bi bilo navedeno kako korištenje godišnjeg odmora radnika počinje prije isteka navedenog zakonskog roka.

To bi eventualno bilo moguće jedino temeljem pisanog zahtjeva samog radnika, u kojem slučaju bi se moglo tumačiti da je poslodavac izašao u susret prethodnom zahtjevu radnika proširenim tumačenjem zakonske odredbe o primjeni povoljnijeg prava za radnika²⁶. Sukladno Zakonu, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora²⁷. Poslodavac koji je radniku kojem je prestao radni odnos, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

U slučaju da radnik za vrijeme trajanja otkaznog roka ne može u cjelini iskoristiti neiskorišteni godišnji odmor, ili ga uopće ne može iskoristiti, ima pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor umjesto korištenja godišnjeg odmora, sukladno čl. 82. Zakona. Ova naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

5.1.2. Najmanje trajanje otkaznog roka

U čl. 122. Zakona propisano je najmanje trajanje otkaznog roka. U praksi se često događa da je u različitim izvorima radnog prava (ugovor o radu, pravilnik o radu, kolektivni ugovor, sporazum između radničkog vijeća i poslodavca, Zakon), predviđeno različito trajanje otkaznog roka.



ističemo...

U slučaju da je u nekom od navedenih izvora radnog prava predviđeno manje trajanje otkaznog roka od onog predviđenog Zakonom, primjenom pravila iz čl. 9. st. 3. Zakona o primjeni povoljnijeg prava za radnika, primjenjuje se onaj izvor radnog prava u kojem je određeno dulje, odnosno za radnika povoljnije trajanje otkaznog roka.

Što se tiče zakonskih otkaznih rokova, njihova duljina izravno je povezana sa duljinom trajanja radnog staža radnika kod poslodavca koji daje otkaz ugovora o radu. U nastavku dajemo tablicu otkaznih rokova iz Zakona.

OTKAZNI ROKOVI IZ ZAKONA O RADU	
Trajanje radnog staža kod poslodavca	Otkazni rok
neprekidno manje od jedne godine	dva tjedna
neprekidno jednu godinu	mjesec dana
neprekidno dvije godine	mjesec dana i dva tjedna
neprekidno pet godina	dva mjeseca
neprekidno deset godina	dva mjeseca i dva tjedna
neprekidno dvadeset godina	tri mjeseca

Najmanje trajanje otkaznog roka iz navedene tablice kod redovitog otkaza 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.

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. Ovo oslobođenje obveze rada tijekom otkaznog roka mora biti učinjeno u pisanom obliku. Navedenom odredbom je u novom Zakonu zapravo kodificirana postojeća sudska praksa. Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

5.2. Otpremnina



ističemo...

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem²⁸.

Iz navedene zakonske odredbe proizlazi kako i radnik kojem poslodavac otkazuje poslovno uvjetovanim otkazom, pod navedenim uvjetima ima pravo na otpremninu.

Zakonom je određeno kako se otpremnina 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. U slučaju da 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.

²⁸ Čl. 126. st. 1. Zakona.

²⁵ Čl. 121. st. 4. Zakona.

²⁶ Čl. 9. Zakona.

²⁷ Čl. 78. st. 2. Zakona.

6. Kolektivno zbrinjavanje viška radnika i prava radnika upućenih u inozemstvo

Vežano uz poslovno uvjetovani otkaz treba spomenuti i zakonska pravila o kolektivnom višku radnika i posebnim pravima radnika upućenih na rad u inozemstvo.

6.1. Kolektivno zbrinjavanje viška radnika



ističemo...

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 i na način propisan Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja, ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

Pri tome se u višak radnika ubrajaju i radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca²⁹.

6.2. Posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo

Sukladno čl. 129. st. 1. Zakona, poslodavac koji uputi radnika na rad u inozemstvo, u trgovačko društvo, ili drugo poduzeće u vlasništvu toga poslodavca, dužan je radniku, ako je ugovor o radu koji je taj radnik sklopio s inozemnim trgovačkim društvom, ili poduzećem otkazan iz poslovno, ili osobno uvjetovanih razloga, naknaditi troškove preseljenja i osigurati mu odgovarajuće zaposlenje u zemlji.

U nastavku dajemo primjere poslovno uvjetovanog otkaza iz gospodarskih, tehnoloških i organizacijskih razloga.

Primjer – Odluka o redovitom poslovno uvjetovanom otkazu iz gospodarskih razloga bez otpremnine

BEBEA d.d. za trgovinu, Split, Daleke obale 1a, koje zastupa Predsjednik uprave Ina Inić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 1 Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19; u nastavku teksta: Zakon), dana 29. travnja 2020. donosi sljedeću

ODLUKU O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

- 1) Radniku Ivi Ivić (u nastavku teksta: Radnik), iz Splita, Ravna ulica 1, zaposlenom na radnom mjestu prodavača otkazuje se ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen 9. siječnja 2020. zbog gospodarskih razloga.
- 2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
- 3) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

- 4) Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na razmjerni godišnji odmor za 2020.
- 5) Radnik nema pravo na otpremninu.

Obrazloženje

Poslodavac je dana 9. siječnja 2020. sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za obavljanje poslova prodavača. Uslijed smanjenja obujma posla kod Poslodavca do kojeg je došlo radi zabrane rada trgovine sukladno odluci državnih tijela, a time i do smanjenih prihoda, Poslodavac je prisiljen racionalizirati broj zaposlenih te otkazati ugovor Radniku. U ugovoru o radu na određeno vrijeme predviđena je mogućnost njegovog redovitog otkazivanja.

Pri donošenju odluke o otkazu Poslodavac je vodio računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Obzirom na neprekidni rad Radnika kod Poslodavca prije otkazivanja ugovora o radu, otkazni rok sukladno čl. 122. st. 1. t. 1. Zakona iznosi dva tjedna. Radniku će biti dana mogućnost da za vrijeme trajanja otkaznog roka ima pravo 4 sata tjedno biti odsutan s rada radi traženja novog zaposlenja.

Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na razmjerni godišnji odmor za 2020. godinu. Radnik kod Poslodavca radi manje od dvije godine te nema pravo na otpremninu iz Zakona. Temeljem navedenog, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Predsjednik uprave
Ina Inić

Dostaviti:

- 1) Radniku Ivo Ivić, Split, Ravna ulica 1, neposrednim uručenjem _____ ili poštom s povratnicom, potpis radnika i datum primitka
- 2) Računovodstvo i financije – ovdje.
- 3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
- 4) Arhiva – ovdje.

Primjer – Odluka o redovitom poslovno uvjetovanom otkazu iz tehnoloških razloga s otpremninom

ABEBE d.o.o. za industriju, Pula, Mala ulica 33, koje zastupa član uprave Ivo Ivin (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 1 Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19; u nastavku teksta: Zakon), dana 25. travnja 2020. donosi sljedeću

ODLUKU O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

- 1) Radnici Nena Neni (u nastavku teksta: Radnica), iz Pule, Olimpijska 8, zaposlenoj na radnom mjestu radnice na proizvodnoj traci, otkazuje se ugovor o radu sklopljen 1. travnja 2018. iz tehnoloških razloga.
- 2) Radnici iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od mjesec dana i dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.

²⁹ Čl. 127. st. 2. Zakona.



- 3) Za vrijeme otkaznog roka Radnica ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 4) Radnica ima pravo na razmjerni godišnji odmor za 2020. godinu u trajanju od 10 dana, kojeg će koristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka sukladno odluci Poslodavca.
- 5) Radnica ima pravo na otpremninu u iznosu od 4.000,00 kuna koja će biti isplaćena zadnjeg dana radnog odnosa.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, Radnica je kod Poslodavca obavljala poslove radnice na proizvodnoj traci. Dana 11. travnja 2020. u pogonu Poslodavca instaliran je robot kojim se proizvodna traka puni automatizirano. Uvođenjem nove tehnologije prestala je potreba za radom Radnice.

Budući Poslodavac zapošljava 32 radnika, pri donošenju odluke o otkazu Poslodavac je vodio računa o trajanju radnog odnosa Radnice, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete Radnicu sukladno čl. 115. st. 2. Zakona. Radnica ima pravo na otkazni rok sukladno čl. 122. st. 1. t. 3. Zakona. Radnica je ostvarila pravo na razmjerni godišnji odmor za 2020. koji će koristiti za vrijeme otkaznog roka sukladno čl. 121. st. 5. Zakona.

Radnica je ostvarila pravo na otpremninu iz Zakona u iznosu utvrđenom u izreci Odluke, koja dopijeva zadnji dan radnog odnosa. Sukladno svemu navedenom, odlučeno je kao u izreci.

Član uprave
Ivo Ivin

Dostaviti:

- Radnici Nena Neni - neposrednim uručjenjem _____, ili poštom s povratnicom.
potpis radnice i datum primitka
- financije i računovodstvo – ovdje
- arhiva - ovdje.

Primjer – Odluka o redovitom poslovno uvjetovanom otkazu iz organizacijskih razloga

DEDEDE d.d. za industriju Karlovac, Ulica cvijeća 22b, kojeg zastupa član uprave Ana Anić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 1 Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19; u nastavku teksta: Zakon), dana 22. travnja 2020. donosi sljedeću

ODLUKU O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

- 1) Radnici Tena Tenić (u nastavku teksta: Radnica), zaposlenoj na radnom mjestu tajnice direktora razvoja otkazuje se ugovor o radu sklopljen 1. studenog 2019. zbog organizacijskih razloga.

- 2) Radnici ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
- 3) Za vrijeme otkaznog roka Radnica ima pravo uz naknadu plaće biti odsutna s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 4) Radnica je za 2020. ostvarila pravo na 8 dana godišnjeg odmora kojeg je u cijelosti iskoristila.
- 5) Radnica nema pravo na otpremninu.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, Radnica je kod Poslodavca obavljala poslove tajnice direktora razvoja. Odlukom Poslodavca od 15. travnja 2020. izmijenjena je sistematizacija radnih mjesta kod Poslodavca, na način da je, između ostalog, radi racionalizacije poslovanja određeno kako će se poslovi tajnika uprave, uključujući i direktora razvoja, ubuduće obavljati od strane pravne i kadrovske službe. Otkazni rok Radnice utvrđen je sukladno čl. 122. st. 1. t. 1. Zakona.

Radnica je u 2020. ostvarila pravo na razmjerni godišnji odmor u trajanju od 8 dana koji je u cijelosti iskoristila. Budući Radnica kod Poslodavca radi manje od dvije godine, nije ostvarila pravo na otpremninu iz Zakona. Sukladno svemu navedenom, odlučeno je kao u izreci.

Član uprave
Ana Anić

Dostaviti:

- Radnici Tena Tenić - neposrednim uručjenjem _____, ili poštom s povratnicom.
potpis radnika i datum primitka
- pravna i kadrovska služba – ovdje
- financije i računovodstvo – ovdje
- arhiva - ovdje.

7. Zaključak

Sukladno zakonskim odredbama, tri su razloga za poslovno uvjetovani otkaz. To su organizacijski, tehnološki i organizacijski razlozi. Poslodavci moraju otkaz donijeti u pisanom obliku, pisano ga obraditi i dostaviti radniku na Zakonom propisani način.

Poslodavac koji zapošljava više od dvadeset radnika pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu mora voditi računa o socijalnim kriterijima određenim Zakonom. Također, 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, ili ako se ukaže potreba za novim zapošljavanjem u tom roku, ponudu za posao prvo mora uputiti radniku kojem je otkazao. U vezi primjene zakonskih pravila o poslovno uvjetovanom otkazu u praksi treba uputiti i na praćenje sudske prakse i mišljenja nadležnog ministarstva.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (93/14, 127/17 i 98/19) – www.propisi.hr;
- 2) Zakon o tržištu rada (Nar. nov., br. 118/18 i 32/20), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 3) Zakon o parničnom postupku (Sl. I., br. 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90; Nar. nov., br. 35/91, 53/91, 91/92, 112/99, 88/01, 117/03, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 43/13, 89/14 i 70/19), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 4) <http://uznr.mrms.hr/poslovno-uvjetovani-otkaz/>