



UDK 347.7

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora u praksi

Božo Prelević, dipl. iur.

Propisi.hr

Gospodarska kriza uvjetovana pojavom epidemije bolesti COVID-19 je kod niza poduzetnika dovela do potrebe smanjenja plaće i drugih materijalnih prava radnika. U takvim situacijama kada postoji potreba za izmjenom ugovora o radu, a poslodavac i radnik ne mogu o sadržaju izmjena postići dogovor, poslodavcima na raspolaganju stoji institut otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. Autor u članku analizira zakonska pravila kojih se poslodavci moraju pridržavati prilikom donošenja odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora, sa praktičnim primjerima otkaza i sudskom praksom.

1. Uvod

Ugovor o radu može se mijenjati samo suglasnom voljom ugovornih strana, poslodavca i radnika. U slučajevima do kojih je došlo posebno u vrijeme početka epidemije bolesti COVID-19, kada je potrebno izmijeniti sadržaj ugovora o radu radi promjene visine plaće, mjesta rada, radnog vremena, rasporeda na nove poslove, ili nekog drugog elementa radnog odnosa, poslodavac se u prvom redu trebao obratiti radniku sa prijedlogom sporazuma o izmjeni postojećeg ugovora o radu. Naime, osim izuzetaka predviđenim samim Zakonom o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon), za izmjenu ugovora o radu potrebna je suglasnost volja ugovornih strana, poslodavca i radnika².

Međutim, takav sporazum nije bilo i neće biti uvijek moguće postići. U takvim situacijama poslodavci na raspolaganju imaju upravo institut otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora. U nastavku članka upoznat ćemo se sa najznačajnijim obilježjima ovog instituta.

2. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu je institut koji se u praksi koristi kada nakon sklapanja ugovora o radu nastanu takve okolnosti u kojima poslodavac više nije u mogućnosti rad-

niku ponuditi iste poslove za koje je sklopio ugovor o radu, rad na istom mjestu rada, ili radniku više nije u mogućnosti isplaćivati ugovorenu plaću. Poslodavac će se u praksi poslužiti ovom vrstom otkaza ugovora o radu iz čl. 123. Zakona, kada radnik ne želi dobrovoljno pristati na izmjenu ugovora o radu koju predlaže poslodavac.

2.1. Sadržaj otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Posebnost otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu sastoji se u tome što se ova vrsta otkaza ugovora o radu zapravo sastoji od dva akta:

- otkaza ugovora o radu;
- pisane ponude za sklapanje novog, izmijenjenog ugovora o radu.

2.1.1. Otkaz ugovora o radu

Otkaz ugovora o radu kao poseban akt koji je sastavni dio otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu u stvari može biti:

- poslovno uvjetovani otkaz,
- iz gospodarskih razloga – npr. poslodavac više ne može radniku isplaćivati plaću koju mu mora isplaćivati prema dosadašnjem ugovoru o radu,
- iz tehnoloških razloga – npr. rad radnika na dosadašnjem radnom mjestu zamjenjuje se korištenjem strojeva,
- iz organizacijskih razloga – npr. ukida se dosadašnje radno mjesto na kojem je radnik radio;
- osobno uvjetovani otkaz – npr. radnik više nije sposoban obavljati poslove za koje je sklopio ugovor o radu;

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

² Izuzetak predstavlja odredba čl. 31. st. 1. Zakona, o privremenom premještaju trudne radnice, radnice koja je rodila, ili radnice koja doji u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, temeljem koje je poslodavac po samom Zakonu dužan radnici ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

- redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika – nr. poslodavac smatra da će radnik promjenom radnog mjesta prestati skrivljeno postupati protivno obvezama iz ugovora o radu.



ističemo...

Poslodavac, kao i kod bilo kojeg drugog otkaza, mora obrazložiti razloge za donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

U slučaju da poslodavac zapošljava 20 i više radnika mora prilikom otkazivanja voditi računa i o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Podsjećamo i na zakonsko pravilo prema kojem u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza radniku, koji može biti i dio otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora, poslodavac ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u ovom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

U praksi slučajevi redovitog otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika kod otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu gotovo i ne postoje pa ih navodimo više kao mogućnost s pravno-teoretskog stanovišta. Kako je vidljivo iz navedenog, kao moguću vrstu otkaza kod otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu nismo naveli izvanredni otkaz, makar neki autori navode kako bi teoretski moglo doći i do takve mogućnosti.

Naime, mišljenja smo kako osobito teška povreda obveza iz ugovora o radu kao razlog za izvanredni otkaz onemogućava u praksi sklapanje bilo kakvog novog ugovora o radu s istim radnikom u kontinuitetu radnog odnosa kod istog poslodavca. Međutim, to ne znači kako nakon proteka određenog vremena, poslodavac ne može ocijeniti da postoji interes da se radnikom sklopi novi ugovor o radu i da je za prije učinjenu osobito tešku povredu obveze iz prijašnjeg ugovora o radu radnik već dovoljno kažnjeg izvanrednim otkazom tog starog ugovora o radu.

2.1.2. Ponuda za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu

Drugi sastavni element otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu je pisana ponuda za sklapanje novog ugovora o radu.



ističemo...

Ova ponuda se daje u pisanom obliku, istovremeno s otkazom ugovora o radu te je koncipirana na način da sadrži ponudu izmijenjenih odredbi ugovora o radu.

U slučaju da se dostavlja ponuda, ona mora sadržavati podatke bitnim sastojcima ugovora o radu (radno vrijeme, plaća, godišnji odmor).

S druge strane, češći je slučaj u praksi da se uz ponudu (dopis) u prilogu dostavlja otkaz ugovora o radu i već sastavljeni prijedlog izmijenjenog ugovora o radu, koji može već biti i potpisan od strane poslodavca. Sudska praksa³ je zauzela stav da poslodavac nije dužan prije otkazivanja radniku dostaviti na potpis izmijenjeni ugovor o radu, ako je poslodavac radniku dostavio jasno obrazložen sadržaj izmjene ugovora o radu, kako je to prikazano u niže navedenom

primjeru. Ipak, iz razloga pravne sigurnosti preporučljivo je da poslodavci u slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora radniku dostave i izmijenjeni ugovor o radu potpisan od strane poslodavca.

Treba istaknuti kako poslodavac ne može ponudu za izmjenu ugovora o radu staviti naknadno, kao pojašnjenje već danog otkaza.

Primjer – Odluka o otkazu (poslovno uvjetovani) s ponudom izmijenjenog ugovora

Temeljem čl. 123. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19), Ivo Ivić, predsjednik uprave trgovačkog društva ABEBE d.d. za trgovinu, Zagreb, Ilica 33a (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 28. kolovoza 2020. donosi sljedeću

ODLUKU O OTKAZU S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU

- 1) Radniku Niko Nikić iz Zagreba, Vodnikova 92 (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na poslovima tajnika predsjednika uprave, otkazuje se Ugovor o radu na neodređeno vrijeme zaključen 7. studenog 2017. godine iz gospodarskih razloga.
- 2) Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od _____ (slovima: _____) kuna, sukladno obračunu koji se dostavlja uz ovu Odluku.
- 3) Radnik ima pravo na razmjerni godišnji odmor za 2020., u trajanju od 9 (slovima: devet) dana, koje neće koristiti nego će mu biti isplaćena naknada za neiskorišteni godišnji odmor, koja dopijeva s isplatom plaće za mjesec kolovoz 2020.
- 4) Radnik ima pravo na otkazni rok u trajanju od mjesec dana i dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke o otkazu.
- 5) Za vrijeme trajanja otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutna s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 6) Ova Odluka o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu neće vrijediti u slučaju da Radnik u roku od 8 (slovima: osam) dana od dana njene dostave prihvati sklapanje prijedloga ugovora o radu sa istim sadržajem kao Ugovor o radu iz točke 1. ove Odluke, osim u dijelu koji se odnosi na visinu plaće, koji se dostavlja istovremeno s ovom Odlukom.

Obrazloženje

Radnik kod Poslodavca obavlja poslove tajnika predsjednika uprave. Radi otežanog poslovanja uvjetovanog situacijom na tržištu i činjenicom da je proizvodnja Poslodavca bila usmjerena na sklapanje ugovora s poduzetnikom u stranoj državi protiv koje se temeljem odluke Europske komisije provode gospodarske sankcije i zabranjuje izvoz proizvoda Poslodavca, Poslodavac je bio prisiljen racionalizirati poslovanje. Između ostalog, racionalizacija poslovanja provedena je unutarnjom reorganizacijom i prijedlogom radnicima za izmjenu ugovora o radu radi smanjenja plaće.

Tako je radi racionalizacije poslovanja, Poslodavac objedinio administrativno-tajničku službu za sve članove uprave čime je smanjena potreba za istim brojem administrativnih tajnika članova uprave. Poslodavac je ipak svim administrativnim tajnicima

3 Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Rev 1731/01, od 14.11.2001., Izbor odluka VSRH/2-144.



pisanim pozivom ponudio smanjenje plaće, kako ne bi bio prisiljen otkazivati ugovore o radu. Radnik je u pisanom obliku odbio takav prijedlog Poslodavca. Na taj način je prestala potreba za radom Radnika.

O namjeravanom otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu Poslodavac se savjetovao s radničkim vijećem, koje nije imalo primjedbi na Odluku Poslodavca o poslovno uvjetovanom otkazu Radnici. Pri odlučivanju o otkazu poslodavac je vodio računa o osobi Radnika, njegovim godinama života, te obiteljskoj situaciji prema kojoj Radnik ima zaposlenu suprugu i jedno dijete. U slučaju da Radnik odbije ponudu Poslodavca za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, na snagu stupaju pravne posljedice predmetne Odluke o otkazu.

Otkazni rok Radnika temelji se na izračunu njenog radnog staža kod Poslodavca i odredbi članka 122. Zakona o radu o otkaznim rokovima. Ova Odluka neće vrijediti ukoliko Radnik u roku od 8 dana od dana dostave ovog otkaza prihvati sklapanje izmijenjenog ugovora o radu koji se dostavlja u prilogu. Ponuda za sklapanje izmijenjenog ugovora vrijedi 8 dana, a istekom tog roka ponuda prestaje, te nastupaju učinci otkaza.

ABEBE d.d.

Predsjednik uprave
Ivo Ivić

Prilog:

- 1) Obračun otpremnine.
- 2) Odluka o korištenju godišnjeg odmora.
- 3) Ponuda izmijenjenog ugovora o radu.

Dostaviti:

- radniku Niko Nikić, Zagreb, Vodnikova 92, - neposrednim uručjenjem _____, ili poštom s povratnicom;
potpis radnika i datum primitka
- pravna i kadrovska služba – ovdje;
- financije i računovodstvo – ovdje;
- Radničko vijeće – ovdje;
- arhiva - ovdje.

Primjer – Ponuda izmijenjenog ugovora o radu

ABEBE d.d. za trgovinu

Ilica 33a
10000 Zagreb

Niko Nikić
Vodnikova 92
10000 Zagreb

Zagreb, 28. kolovoz 2020.

Predmet:

otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Poštovani,
ovim putem Vas obavještavamo da smo prisiljeni donijeti odluku o otkazu Vašeg ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. Razloge za donošenje odluke o otkazu ugovora o

radu dostavljamo u privitku, u odluci o otkazu. Također Vam ovim putem dostavljamo ponudu za sklapanje novog ugovora o radu pod sljedećim uvjetima različitim u odnosu na Vaš ugovor o radu koji je trenutno na snazi:

- novo radno mjesto: administrativni tajnik u administrativno – tajničkoj službi;
- mjesto rada: sjedište poslodavca;
- dan početka rada na novom radnom mjestu: 7. rujna 2020.;
- trajanje ugovora: na neodređeno vrijeme;
- godišnji odmor: 24 dana;
- otkazni rokovi: prema Zakonu o radu;
- novi iznos mjesečne plaće: 7.000,00 kuna;
- dodaci na plaću za:
 - prekovremeni rad – 40%
 - rad nedjeljom i blagdanom – 40% - nema kumuliranja;
 - noćni rad – 40 %.

Svi drugi uvjeti su u ponuđenom novom ugovoru o radu, kojeg također dostavljamo u privitku ovog dopisa, neizmijenjeni.

Molimo Vas da se o ovoj ponudi očitujete u roku od 8 dana od dana dostave ovog otkaza. U slučaju da prihvatite našu ponudu, pristupili bi sklapanju novog ugovora o radu. U slučaju da do isteka roka za očitovanje ne prihvatite ponuđene uvjete, nastupaju pravni učinci otkaza ugovora o radu.

S poštovanjem,

Predsjednik uprave
Ivo Ivić

Privitak:

- 1) Prijedlog izmijenjenog ugovora o radu.

Primjer – otkaz (redoviti osobno uvjetovani) s ponudom izmijenjenog ugovora

Temeljem čl. 123. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo BWBEB d.o.o. iz Pule, Arene 33c, koje zastupa član uprave Sanja Sanjić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 3. rujna 2020. donosi sljedeću

ODLUKU

O OTKAZU S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU

- 1) Radniku Toniju Tonić iz Pule, Ulica ruža 10a (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu vozača, otkazuje se Ugovor o radu na neodređeno vrijeme zaključen 1. travnja 2020., jer nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina i sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz).

- 2) Radnik ima pravo na otkazni rok u trajanju od dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke o otkazu.
- 3) Za vrijeme trajanja otkaznog roka Radnik je oslobođen obveze dolaska na posao, a zadržava sva prava iz radnog odnosa kao da je prisutan na radu.
- 4) Radniku pripada pravo na razmjerni godišnji odmor za 2020., u trajanju od 8 dana kojeg neće koristiti nego će mu se isplatiti naknada za neiskorišteni godišnji odmor.
- 5) Radnik nema pravo na otpremninu.
- 6) Ova Odluka o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu neće vrijediti u slučaju da Radnik u roku od 8 dana od dana njene dostave prihvati sklapanje prijedloga ugovora o radu koji se dostavlja istovremeno s ovom Odlukom.

Obrazloženje

Radnik je po struci vozač, koji je kod Poslodavca zaposlen na poslovima vozača. Kod Radnika je, međutim, kao posljedica bolesti došlo do oštećenja vida radi čega više nije u mogućnosti obavljati poslove za koje je s Udrugom sklopio ugovor o radu. Oštećenje vida Radnika, pri tome, nije posljedica profesionalnog oboljenja.

O namjeravanom otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu Poslodavac se savjetovao s radničkim vijećem. Pri odlučivanju o otkazu Poslodavac je vodio računa o osobi Radnika te činjenici da je Radnik star 55 godina, da ima zaposlenu suprugu i troje djece. Radniku pripada pravo na razmjerni godišnji odmor za 2020. za četiri mjeseca rada kojeg neće koristiti nego će mu se platiti naknada za neiskorišteni godišnji odmor.

Radnik ima pravo na otkazni rok od dva tjedna, sukladno odredbama Zakona. Poslodavac je odlučio kako Radnik ne mora za vrijeme otkaznog roka dolaziti na posao, a zadržava sva prava kao je prisutan na radu. Obzirom da Radnik radi manje od dvije godine kod Poslodavca, nema pravo na otpremninu.

Kako Radnik odlično govori engleski jezik, a Poslodavac ima potrebu za prevoditeljem engleskog jezika, spreman je Radniku ponuditi novi ugovor o radu za poslove prevoditelja, kod kojih zdravstveno stanje Radnika ne predstavlja prepreku. Sukladno navedenom, Poslodavac Radniku istovremeno sa dostavljanjem ove Odluke o osobno uvjetovanom otkazu, dostavlja i prijedlog izmijenjenog ugovora o radu sa prijedlogom izmjene naziva radnog mjesta i opisa poslova. U slučaju da Radnik odbije ponudu za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, na snagu stupaju pravne posljedice predmetne Odluke o otkazu i započinje teći otkazni rok za vrijeme kojeg Radnik neće dolaziti na rad.

Ova Odluka neće vrijediti ukoliko Radnik u roku od 8 (slovima: osam) dana od dana dostave ovog otkaza prihvati sklapanje izmijenjenog ugovora o radu koji se dostavlja u prilogu. Ponuda za sklapanje izmijenjenog ugovora vrijedi 8 dana, a istekom tog roka ponuda prestaje, te nastupaju učinci otkaza.

Za Poslodavca:

Član uprave
Sanja Sanjić

Uputa o zaštiti prava:

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

Prilog:

- 1) Ponuda izmijenjenog ugovora o radu.

Dostaviti:

- 1) Radniku Toni Tonić iz Pule, Ulica ruža 10a - neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom;
potpis Radnika i datum primitka
- 2) Pravna i kadrovska služba – ovdje;
- 3) Financije i računovodstvo – ovdje;
- 4) Arhiva - ovdje.

3. Razlozi za otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

U praksi su najčešći razlozi za donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu:

- smanjenje plaće;
- raspored na drugo radno mjesto.

3.1. Smanjenje plaće kao razlog za otkaz

Jedan od najčešćih razloga za donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu je smanjenje plaće radnika. Naime, u praksi iz raznih okolnosti (poteškoće u poslovanju, nezadovoljstvo kvalitetom rada radnika) može doći do potrebe poslodavca da radniku smanji plaću. U takvim slučajevima, poslodavac će uz ponudu izmijenjenog ugovora o radu dati redoviti poslovno uvjetovani otkaz i to u pravilu iz gospodarskih razloga⁴.



istićemo...

Treba istaknuti kako mogućnost smanjenja plaće otkazom s ponudom izmijenjenog ugovora postoji samo kada je plaća određena ugovorom o radu bilo na način da je u njemu u cijelosti utvrđena, bilo da je utvrđena kao osnovna plaća, s time da se varijabilni dio plaće u obliku koeficijenata primjenjuje u pravilniku o radu, ili kolektivnom ugovoru.

Mogućnost za izmjenu plaće otkazom s ponudom izmijenjenog ugovora postoji i ako je ugovorom o radu utvrđen koeficijent koji se primjenjuje na osnovnu plaću koja je utvrđena pravilnikom o radu.

Sudska praksa - Odluka Županijskog suda Republike Hrvatske, br. Revr-181/06-2 od 26. travnja 2006.:

„... Poslodavac nije ovlašten jednostrano mijenjati bitnu ugovornu odredbu (uglavak), pa ga na to ne ovlašćuju niti "stanje nužde" uzrokovano određenim poslovnim poteškoćama. Jedini mehanizam jednostrane izmjene ugovornih odredbi, za ubuduće predstavlja otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora u smislu čl. 114. st. 1. Zakona, koja mogućnost omogućava radniku njegovu dispoziciju prihvatljivosti izvršavanja rada za smanjenu plaću...“.

3.2. Raspored radnika na drugo radno mjesto

Drugi najčešći razlog donošenja odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora jest potreba da se na ovaj način radnik rasporedi

⁴ O redovitom poslovno uvjetovanom otkazu detaljnije vidjeti u članku „Poslovno uvjetovani otkaz u praksi“, RiPup br. 5/2020, str. 161.



na druge poslove i radne zadatke. U ovom slučaju poslodavcu u stvari na raspolaganju stoje dva oblika redovitog otkaza, poslovno uvjetovani otkaz, pri čemu se mora voditi računa o svemu navedenom u vezi tog otkaza⁵ i redoviti osobno uvjetovani otkaz⁶. U teoriji se smatra kako bi iz ovog razloga u okviru otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu poslodavac mogao donijeti i odluku o redovitom otkazu skrivljenim ponašanjem radnika, ako poslodavac smatra da radnik na drugom radnom mjestu ne bi kršio obveze iz radnog odnosa.

Sudska praksa – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revr-139/03 od 23. prosinca 2003.:

„... Da bi poslodavac mogao rasporediti radnika, suprotno njegovoj volji, na druge poslove mora mu dati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. Poslodavac nije tako postupio kada je radniku ponudio samo izmijenjeni ugovor bez otkazivanja postojećeg ugovora o radu – za što mora imati opravani razlog...“.

3.3. Obavljanje poslova na drugom mjestu rada

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu u praksi se primjenjuje i u slučaju kada poslodavac ne postigne sporazum s radnikom o promjeni mjesta rada. Tako se može dogoditi da poslodavac npr. zatvara trgovinu u jednom mjestu, ali postoji potreba za još jednim radnikom u susjednom mjestu pa se poslodavac može poslužiti u tom slučaju institutom otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. U situaciji epidemije bolesti COVID-19, takva je mogućnost postojala i ako se radnik ne složi sa radom na izdvojenom mjestu rada od kuće.

4. Neopravdani razlozi za otkaz i zabrana otkaza

4.1. Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama

Odredbom čl. 30. Zakona određeno je kako poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. Postupanje poslodavca protivno ovoj zakonskoj odredbi predstavlja najteži prekršaj iz Zakona⁷, za koji je predviđena novčana kazna za poslodavca pravnu osobu u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna. Za isti prekršaj predviđena je novčana kazna za prekršaj poslodavca fizičke osobe i odgovorne osobe u pravnoj osobi u iznosu od 7.000,00 do 10.000,00 kuna. U slučaju da je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

4.2. Zabrana otkaza i neopravdani razlozi za otkaz

Na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu u cijelosti se primjenjuje odredba čl. 34. Zakona o zabrani otkaza određenim kategorijama radnika te odredba čl. 38. Zakona o zabrani otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu, ili profesionalnom bolešću. Također, u cijelosti se na otkaz s ponudom

izmijenjenog ugovora o radu primjenjuje i odredba čl. 117. Zakona o neopravdanim razlozima za otkaz.

5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te otkazni rokovi

Odredbе Zakona koje se odnose na oblik otkaza, otkazne rokove i otpremninu primjenjuju i na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu⁸. To znači kako se odredbe.



ističemo...

Tako se na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu također primjenjuje zakonska odredba čl. 120. st. 1. Zakona, sukladno kojoj i ovaj oblik otkaza mora biti u pisanom obliku⁹.

Pravilo o pisanom obliku odnosi se i na ponudu za sklapanje izmijenjenog ugovora. Također, otkaz mora biti valjano obrazložen. Pravila Zakona o dostavi otkaza iz čl. 120. Zakona i otkaznim rokovima iz čl. 121. i 122. Zakona također se primjenjuje kod ovog oblika otkaza. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu morao bi biti dostavljen radniku neposrednim uručjenjem uz pisanu potvrdu radnika, ili poštom preporučeno s povratnicom, ili na drugi način sukladno Zakonu.

6. Godišnji odmor, otpremnina i uloga radničkog vijeća kod otkaza

Kao i kod drugih oblika otkaza i kod otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu radnik kojem prestaje radni odnos, jer nije prihvatio ponudu poslodavca na izmjenu ugovora o radu, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za kalendarsku godinu u kojoj mu je prestao ugovor o radu. Kako je sastavni element otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu u pravilu redoviti poslovno uvjetovani otkaz i redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu, potencijalno se mogu i na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu mogu primijeniti pravila iz čl. 126. Zakona o otpremnini, ali samo pod uvjetom da su kumulativno ispunjeni svi uvjeti za ostvarivanje prava na otpremninu iz navedene zakonske odredbe.



ističemo...

Oni poslodavci kod kojih postoji radničko vijeće, moraju pri donošenju odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu postupati sukladno odredbi čl. 151. Zakona, u kojoj su određeni slučajevi suodlučivanja radničkog vijeća s odlukom poslodavca o otkazu pa i redovitim osobno uvjetovanom otkazu.

7. Postupak radnika nakon primitka otkaza

Nakon primitka otkaza radnik bi se trebao očitovati o ponudi izmijenjenog ugovora o radu. On ponudu poslodavca može prihvatiti, u kojem slučaju poslodavac i radnik pristupaju sklapanju ugovora o radu, ili odbiti. U slučaju da radnik ne prihvati izmijenjeni ugovor prije isteka roka, ili se ne očituje na ponudeni ugovor u ostavljenom roku, smatra se da je ponudu poslodavca odbio i počinju teći pravne posljedice otkaza, odnosno otkazni rok.

⁵ Vidjeti pod 3.1.

⁶ O osobno uvjetovanom otkazu detaljnije vidjeti u stručnom članku autora Prelević, Božo, „Redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu“, RiPup, br. 12/16, str. 175.

⁷ Čl. 229. st. 1. t. 8. Zakona.

⁸ Čl. 123. st. 1. Zakona.

⁹ Čl. 53. st. 4. u vezi s čl. 120. st. 1. Zakona.

Sudska praksa – Odluka VSRH, br. Revr-427/03 od 27. siječnja 2004.:

„... Radnik je dužan dolaziti na posao neovisno o tome je li potpisao novi ponuđeni ugovor, odnosno da li pobija radniju odluku o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora...“.

7.1. Rok za očitovanje o ponudi poslodavca

Radnik se mora očitovati o ponudi poslodavca u određenom roku.



ističemo...

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 dana¹⁰.

Iz navedenog proizlazi kako poslodavac može odrediti i duži rok za očitovanje radnika.

Sudska praksa – Odluka VSRH, br. Revr-313/05 od 2. ožujka 2006.:

„... Kad je zadnji dan roka za prihvatanje ponude poslodavca za sklapanje ugovora o radu istekao na dan kad poslodavac ne radi, radnik je održao rok kad je ponudu prihvatio sljedećeg radnog dana...“.

7.2. Oспорavanje dopuštenosti otkaza



ističemo...

Zakonom je predviđeno kako u slučaju da radnik radnik prihvati ponudu poslodavca, ipak pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora¹¹.

U slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, rok od petnaest dana iz čl. 133. st. 1. Zakona u kojem radnik može zahtijevati od poslodavca ostvarenje povrijeđenog prava, 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 roka¹².

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave 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 nije podnio poslodavcu zahtjev, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugoga novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

8. Zaključak

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu u praksi se najčešće primjenjuje kada poslodavac s radnikom nije postigao sporazum o izmjeni ugovora o radu u vezi smanjenja plaće radnika, ili promjene radnog mjesta, ili mjesta rada. Ovaj oblik otkaza zapravo podrazu-

mijeva dva akta, otkaz ugovora o radu i ponudu za sklapanje novog ugovora o radu. U slučaju da se dostavlja ponuda, ona mora sadržavati podatke bitnim sastojcima ugovora o radu (radno vrijeme, plaća, godišnji odmor).

U ponudi za sklapanje ugovora, odnosno u obrazloženju otkaza, mora biti naznačen rok za očitovanje radnika o ponuđenom izmijenjenom ugovoru o radu. Ovaj rok ne može biti kraći od osam dana, ali poslodavac može odrediti dulji rok. U slučaju da radnik ne prihvati izmijenjeni ugovor prije isteka roka, ili se ne očituje na ponuđeni ugovor u ostavljenom roku, počinju teći pravne posljedice otkaza, odnosno otkazni rok.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 2) Prelević, B., stručni članak „Poslovno uvjetovani otkaz u praksi“, RiPup, br. 5/2020, str. 161.
- 3) Prelević, B., stručni članak „Redoviti osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu“, RiPup, br. 12/16, str. 175.
- 4) Izbor odluka VSRH/2-144.

Ne zaboravite:

- **Odredbe Zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.**
- **Radnik i kod ove vrste otkaza ima pravo na razmjerni godišnji odmor za kalendarsku godinu u kojoj mu prestaje radni odnos.**
- **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu podrazumijeva dva akta, otkaz ugovora o radu i ponudu za sklapanje novog ugovora o radu.**
- **U ponudi za sklapanje ugovora, odnosno u obrazloženju otkaza, mora biti naznačen rok za očitovanje radnika o ponuđenom izmijenjenom ugovoru o radu, koji ne može biti kraći od osam dana.**
- **Ako radnik kod otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu prihvati ponudu poslodavca za izmijenom ugovora, svejedno pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati njegovu dopuštenost.**
- **Radnik je dužan dolaziti na posao neovisno o tome je li potpisao novi ponuđeni ugovor, odnosno da li pobija radniju odluku o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora.**

¹⁰ Čl. 123. st. 2. Zakona.

¹¹ Čl. 123. st. 2. Zakona.

¹² Čl. 123. st. 4. Zakona.