

# Redoviti poslovno uvjetovani otkaz

Božo Prelević, dipl. iur.

Poslovno uvjetovani otkaz je oblik redovitog otkaza kojeg poslodavci koriste kada iz gospodarskih, organizacijskih, ili tehnoloških razloga više nemaju potrebe za radom radnika. Zadnjim izmjenama Zakona o radu nisu mijenjana pravna pravila o poslovno uvjetovanom otkazu, ali je došlo do nekih izmjena koje se odnose na otkazni rok, pravo radnika na otpremninu te valutu novčanih kazni za prekršaje poslodavca. Autor u članku daje prikaz zakonskih pravila kojima je uređen redoviti poslovno uvjetovani otkaz sa primjerima odluka o otkazu, sudskom praksom i mišljenjima nadležnog ministarstva.

## 1. Uvod

Redoviti poslovno uvjetovani otkaz je oblik redovitog otkaza ugovora o radu kojeg poslodavci u praksi koriste kada je prestala njihova potreba za radom radnika iz gospodarskih, organizacijskih, ili tehnoloških razloga. Redoviti poslovno uvjetovani otkaz uređen je odredbama Zakona o radu<sup>1</sup> (u nastavku teksta: Zakon). Međutim, zadnjim zakonskih izmjenama nisu mijenjana pravna pravila kojima je uređen ovaj oblik redovitog otkaza.

Ipak, zadnjim zakonskih izmjenama mijenjane su odredbe Zakona kojima se uređuju pravne posljedice donošenja redovitog poslovno uvjetovanog otkaza, odnosno odredbe o dostavi otkaza i otkaznim rokovima, kao i valuta novčanih kazni za prekršaje poslodavca. Radnik kojem je poslodavac otkazao ugovor o radu redovitim poslovno uvjetovanim otkazom ima pravo na otkazni rok, a pod Zakonom propisanim uvjetima i na neiskorišteni godišnji odmor te pravo na otpremninu. U nastavku članka upoznat ćemo se sa zakonske odredbe koje se odnose na redoviti poslovno uvjetovani otkaz, otkazne rokove i dostavu ovog oblika redovitog otkaza.

## 2. Poslovno uvjetovani otkaz



*ističemo...*

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 razloga<sup>2</sup>.

### 2.1. Razlozi za redoviti poslovno uvjetovani otkaz

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

#### 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.

*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...“.*

#### 2.1.2. 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 unapređenje 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.

<sup>1</sup> Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22.

<sup>2</sup> Čl. 115. st. 1. t. 1. Zakona.



### 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.

Osim toga, 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. 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 radnika<sup>3</sup>.

S time u vezi svoje mišljenje dalo je i nadležno Ministarstvo.  
*Mišljenje Ministarstva - Primjena socijalnih kriterija kod poslovno uvjetovanog otkaza, 10. lipanj 2015.<sup>4</sup>:*

*„... 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 radnika<sup>5</sup>.

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 razloga<sup>6</sup>. Mišljenja smo kako ova ponuda poslodavca mora biti učinjena u pisanom obliku.

Kako bi poslodavac imao dokaz da je pisana ponuda za ponovno zapošljavanje upućena sada bivšem radniku, najbolje je ovu ponudu uputiti poštom putem povratnice. Pri tome bi poslodavac 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. 23. 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 4.110,00 do 7.960,00 eura. Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 poslodavac fizička osoba i odgovorna 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

Zakonom je određeno kako privremena nenazočnost na radu zbog bolesti, ili ozljede neopravdani razlog za otkaz ugovora o radu<sup>7</sup> pa i poslovno uvjetovani otkaz. Ovaj neopravdani razlog za otkaz se u praksi češće pogrešno koristi kao razlog za redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, ili izvanredni otkaz.

3 Čl. 115. st. 2. i st. 3. Zakona.

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

5 Čl. 115. st. 5. Zakona.

6 Čl. 115. st. 6. Zakona.

7 Čl. 117. st. 1. Zakona.



Osim toga, 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 radu<sup>8</sup>. Također, 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 radu<sup>9</sup>.

**ističemo...**

Davanje otkaza iz navedenih razloga čini otkaz ništetnim.

**3.2. Zabrana otkazivanja****ističemo...**

Sukladno čl. 34. st. 1. Zakona, za vrijeme trudnoće, korištenja 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.

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.

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 u iznosu od od 8.090,00 do 13.270,00 eura<sup>10</sup>, a za poslodavca fizičku osobu i odgovornu osobu u pravnoj osobi novčana kazna u iznosu od 920,00 do 1.320,00 eura za prekršaj iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe<sup>11</sup>. U slučaju da je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko<sup>12</sup>.

**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 obliku<sup>13</sup>.

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 otkaz<sup>14</sup>.

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 otkazuje<sup>15</sup>. 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 rok<sup>16</sup>.

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 datuma, 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

8 Čl. 117. st. 2. Zakona.

9 Čl. 117. st. 3. Zakona.

10 Čl. 229. st. 1. t. 18. Zakona.

11 Čl. 229. st. 2. Zakona.

12 Čl. 229. st. 7. Zakona.

13 Čl. 120. st. 1. Zakona.

14 Čl. 120. st. 2. Zakona.

15 Čl. 120. st. 3. Zakona.

16 Čl. 121. st. 1. Zakona.



odredbe o dostavi iz Zakona o parničnom postupku<sup>17</sup> ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili pravilnikom o radu<sup>18</sup>. 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.

**ističemo...**

Važnu novinu predstavlja mogućnost elektroničke dostave potvrda, isprava, akata i drugih pismena radniku, uključujući i odluku o otkazu, ali isključivo pod strogim uvjetima iz čl. 132. st. 3. Zakona.

**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 8.090,00 do 13.270,00 eura. Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 920,00 do 1.320,00 eura 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 radu<sup>19</sup>. Iznimno, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad. Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće;
- korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta

s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama;

- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja, ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti;
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Od ovog pravila također je Zakonom predviđena iznimka pa otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije sukladno propisu o trgovačkim društvima.

**ističemo...**

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta. U slučaju kada je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

**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. 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 otkaznog roka. Ovo oslobođenje obveze

17 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-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, 70/19, 80/22 i 114/22.

18 Čl. 132. Zakona.

19 Čl. 121. st. 1. Zakona.



rada tijekom otkaznog roka mora biti učinjeno u pisanom obliku. Navedenom odredbom je u Zakonu zapravo kodificirana postojeća sudska praksa.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

**ističemo...**

Novom zakonskom odredbom je predviđeno kako iznimno od navedenog, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

**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 poslodavcem<sup>20</sup>.

Iz navedene zakonske odredbe proizlazi kako i radnik kojem poslodavac otkazuje poslovno uvjetovanim otkazom, pod navedenim uvjetima ima pravo na otpremninu. Od ovog pravila je novom zakonskom odredbom predviđena jedna iznimka.

**ističemo...**

Tako otpremninu ne ostvaruje radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

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.

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

### Primjer – Redoviti poslovno uvjetovani otkaz iz gospodarskih razloga bez otpremnine (čl. 115. st. 1. t. 1. Zakona o radu)

**ABEBE** d.o.o. za industriju, Split, Makarska 4c, OIB:31177738881, koju zastupa član uprave Niko Nikić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 152/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon), dana 31. srpnja 2023. donosi sljedeću

#### ODLUKU O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

- 1) Radniku Ivo Ivić iz Splita, Riva 33c (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu strojarskog inženjera otkazuje se ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme 4. svibnja 2022. zbog gospodarskih razloga.
- 2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od mjesec dana, 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 2023.
- 5) Radnik nema pravo na otpremninu.

**Obrazloženje**

Poslodavac je dana 4. svibnja 2022. sklopio ugovor o radu sa Radnikom za obavljanje poslova strojarskog inženjera. Kao posljedica stanja na tržištu došlo je do smanjenja priliva financijskih sredstava kod Poslodavca radi čega je Poslodavac prisiljen smanjiti troškove poslovanja, što uključuje i racionalizaciju broja zaposlenih te otkazati ugovor o radu Radnika. Pri donošenju odluke o otkazu Poslodavac je vodio računa o trajanju radnog odnosa Radnika te 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 mjesec dana. 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 2023. godinu.

Radnik je zaposlen kod Poslodavca manje od dvije godine te nije ispunio uvjete iz Zakona za stjecanje prava na otpremninu. Temeljem navedenog, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Član uprave  
Niko Nikić

Dostaviti:

- 1) Radniku Ivo Ivić, Split, Riva 33c, neposrednim uručenjem \_\_\_\_\_, ili poštom s povratnicom.

(potpis Radnika i datum primitka)

- 2) Računovodstvo i financije – ovdje.
- 3) Tajništvo – ovdje.

<sup>20</sup> Čl. 126. st. 1. Zakona.

**Primjer – Redoviti poslovno uvjetovani otkaz iz tehnoloških razloga sa otpremninom (čl. 115. st. 1. t. 2. Zakona o radu)**

**BEBEA** d.o.o. za trgovinu i industriju, Rijeka, Oranice 44a, OIB:223838989009, koje zastupa član uprave Jerko Jerin (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 152/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon), dana 24. srpnja 2023. donosi sljedeću

**ODLUKU  
O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM  
OTKAZU UGOVORA O RADU**

- 1) Radniku Toniju Tonić iz Rijeke, Ulica mira 22a, (u nastavku teksta: Radnik) zaposlenom na radnom mjestu čuvara, otkazuje se ugovor o radu sklopljen 12. lipnja 2010. na neodređeno vrijeme iz tehnoloških razloga.
- 2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od dva mjeseca i 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 ima pravo na razmjerni godišnji odmor za 2023. godinu u trajanju od 22 (slovima: dvadesetdva) dana, kojeg će koristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka sukladno odluci Udruge.
- 5) Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od 750,00 (slovima: sedamstopepetdeset) eura koja će biti isplaćena zadnjeg dana radnog odnosa.

**Obrazloženje**

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, Radnik je kod Poslodavca obavljao poslove čuvara. Dana 1. srpnja u prostorije sjedišta Poslodavca ugrađen je video-nadzor i protuprovalna vrata, a prozori na poslovnom prostoru osigurani su automatskim roletama, čime je prostor Poslodavca u cijelosti zaštićen. Uvođenjem nove opreme i tehnologije prestala je potreba za radom Radnika kod Poslodavca.

Budući da Poslodavac zapošljava 32 radnika, pri donošenju odluke o otkazu Poslodavac je vodio računa o trajanju radnog odnosa Radnika, njegovoj starosti i obvezama uzdržavanja koje terete Radnika sukladno čl. 115. st. 2. Zakona. Radnik ima pravo na otkazni rok sukladno čl. 122. st. 1. t. 5. Zakona. Radnik je ostvario pravo na razmjerni godišnji odmor za 2023. koji će koristiti za vrijeme otkaznog roka sukladno čl. 121. st. 7. Zakona.

Radnik je ostvario 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.

Za Poslodavca:  
Član uprave  
Jerko Jerin

**Dostaviti:**

- 1) Radniku Toniju Tonić, Rijeka, Ulica mira 22a - neposrednim uručenjem \_\_\_\_\_, ili poštom s povratnicom. (potpis Radnika i datum primitka)
- 2) Financije i računovodstvo – ovdje.
- 3) Tajništvo – ovdje.

**Primjer – Redoviti poslovno uvjetovani otkaz iz organizacijskih razloga bez otpremnine (čl. 115. st. 1. t. 3. Zakona o radu)**

**EFGEHA** d.d. za hotelijerstvo, Slano, Gregurići 211, OIB:12115903812, koje zastupa Predsjednica uprave Ana Anić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17, 98/19, 152/22 i 64/23; u nastavku teksta: Zakon), dana 17. srpnja 2023. donosi sljedeću

**ODLUKU  
O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM  
OTKAZU UGOVORA O RADU**

- 1) Radnici Ini Inić iz Slanog, Gregurići 202 (u nastavku teksta: Radnica), zaposlenoj na radnom mjestu administrativne tajnice Predsjednice uprave, otkazuje se ugovor o radu sklopljen 12. svibnja 2020. zbog organizacijskih razloga.
- 2) Radnici ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od mjesec dana i 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 u cijelosti iskoristila godišnji odmor za 2023. u trajanju od 26 (slovima: dvadesetšest) dana.
- 5) Radnica ima pravo na otpremninu u iznosu od 1.200,00 (slovima: tisućudvjesto) eura koja će biti isplaćena zadnjeg dana radnog odnosa.

**Obrazloženje**

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, Radnica je kod Poslodavca obavljala poslove administrativne tajnice Predsjednice uprave. Odlukom Poslodavca od 11. srpnja 2023. izmijenjena je sistematizacija radnih mjesta kod Poslodavca, na način da je, između ostalog, radi racionalizacije poslovanja određeno kako će se poslovi administrativne tajnice Predsjednice uprave, ubuduće obavljati od strane tajnika uprave Poslodavca. S time u vezi, poslovi administrativne tajnice Predsjednice uprave Poslodavca se ukidaju, a Radnicu nije bilo moguće rasporediti na neke druge poslove kod Poslodavca, budući za to nema mogućnosti ni potrebe.

Otkazni rok Radnice utvrđen je sukladno čl. 122. st. 1. t. 3. Zakona. Radnica je u 2023. ostvarila pravo na godišnji odmor u trajanju od 26 (slovima: dvadesetšest) dana koji je u cijelosti iskoristila.

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 ove Odluke.

