

# Poslovno uvjetovani otkaz s naglaskom na zaštićene kategorije radnika

Darko Milković

UTIRUŠ - Dubrovnik, 14. studenoga 2024.

# Poslovno uvjetovani otkaz

- Poslodavac može redovitim otkazom ugovor o radu otkazati uz određeni ili ugovoreni rok **ako za to ima opravdani razlog**.
- Prema čl.115.st.1.ZR-a opravdani razlog za poslovno uvjetovani otkaz poslodavac može imati ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog;
  - gospodarskih,
  - tehničkih ili
  - organizacijskih razloga.

# Gospodarski razlozi

- Radnik i poslodavac zaključuju ugovor o radu jer poslodavac ima potrebu za radom radnika, a radnik za ostvarivanjem plaće koja mu se isplaćuje za obavljani rad.
- Međutim, s vremenom znaju nastupiti (nove) okolnost koje onemogućuju poslodavca da radniku osigura rad na radnom mjestu predviđenom ugovorom o radu;
- smanjenje opsega posla smanjenja tržišta (Vs, Revr -605/02 od 9.4.2003.)
- neprofitabilnost određene djelatnosti pa i pojedinog radnog mjesta (**Vrhovni sud, Revr - 121/08 od 28.5.2008.**)
- „Kad poslodavac zbog teških gospodarskih uvjeta privređivanja odluči umjesto dotadašnja dva radna mjesta skladištara, zadržati samo jedno opravdano je otkazati ugovor o radu jednom skladištaru.”
- **Vrhovni sud, Revr-509/03-2 od 22.4. 2004.**
- „Okolnost da je zbog raskida ugovora o koncesiji poslodavac izgubio koncesijske poslove a time i potrebu za radom radnika.”
- **Vrhovni sud, Revr-786/07-2 od 12.3.2008.**
- „Zakonit je otkaz koji je poslodavac dao radniku koji je postao višak jer je broj izvršitelja smanjen s dva na jedan.”
- **Vrhovni sud, Revr-471/07-2 od 22.8.2007.**

## Tehnički razlozi

- Nastaju uslijed **aktivnosti samog poslodavca**, usmjerene ka unapređenju dotadašnjeg načina poslovanja. Radi se o situacijama nastalim kod implementacije nove tehnologije, poput uvođenja automatizirane proizvodnje ili kompjutorskih sistema u poslovanje.
- U praksi su česti slučajevi da su se poslovi u službi analitičkog knjigovodstva automatizirali pa je prestala potreba za brojem radnika koji su do tada radili u toj službi. (**Vrhovni sud RH, Revr- 805/07-2 od 28.2.2008.**).
- Zbog valjanost otkaza ugovora o radu koji se zasniva na tehničkom razlogu potrebno je razlikovati je li tehnologija već uvedena pa je faktički došlo do viška radnih mjesta ili se tek planira uvođenje nove tehnologije – pa se u skladu s tim pravi projekcija viška radnih mjesta.
- Naime, **samo planiranje uvođenja nove tehnologije**, i na temelju tog plana izvršene projekcije smanjenja radnih mjesta ne bi opravdavalo poslovno uvjetovani otkaz.

# Organizacijski razlozi

- **Posljedica djelovanja poslodavca** jer uslijed promijene organizacije poslovanja dolazi do viška radnika. Naime, pravo je poslodavca da organizira proces rada, uključujući pri tom mogućnost ukidanja radnog mjesta, premještanja na drugo radno mjesto, a sve suglasno potrebama organizacije rada i cilju zbog kojeg je sklopljen ugovor o radu.
- „U slučaju kad se smanji broj upisanih učenika u školu i to dovede do organizacijskih promjena u smislu smanjenja broja razreda, tad je opravdan prestanak potrebe za radnom jednom broja radnika (učitelja).”
- **Vrhovni sud, Revr-224/05 od 6.7.2005.**
- „Organizacijski se razlog može odnositi na ukidanje pojedinog radnog mjesta jer je posao više radnih mjesta objedinjen u jedno.”
- **Vrhovni sud, Rev- 1638/98 od 14.1.1999.**
- „Ukidanje odjela kad je procijenjeno da njegovo postojanje nije neophodno u slučaju da se poslovi preraspodijele.”
- **Vrhovni sud, Rev 1802/01 od 21.5.2002.**

## Obveze poslodavca pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu

- Otkaz ugovora o radu dopušten je samo **kao krajnje sredstvo** (ultima ratio), dakle da se radi o stvarnom ukidanju određenog radnog mjesta, odnosno prestanka potrebe za radom radnika.
- Ako je ipak došlo do prestanka potrebe za radom radnika, tad poslodavac kod više izvršitelja **mora voditi računa** (115. st. 2. ZR) o;
  - **trajanju radnog odnosa,**
  - **starosti i**
  - **obvezama uzdržavanja** koje terete radnika kako ga obvezuje odredba članka

## Zaštitni karakter čl.115.st.2. ZR

- Radno-socijalne kriterije (trajanje radnog odnosa, starost i obveze uzdržavanja) poslodavac je obvezan imati na umu **i primijeniti ih uvijek** kad istodobno otkazuje dvama radnicima ili većem broju radnika.
- Riječ je o odredbama koje štite radnika od samovoljnog i arbitrarnog poslodavčevog postupanja pri davanju otkaza ugovora o radu, a time i od mogućeg šikaniranja i/ili diskriminacije.
- „Pri donošenju odluke o poslovno uvjetovanom otkazu poslodavac ima autonomno pravo odlučiti kojem će od radnika dati poslovno uvjetovani otkaz, ali odredba članka 115. stavak 2. ZR-a ograničava poslodavca jer su postavljeni određeni kriteriji koje mora imati na umu radi zaštite određene kategorije radnika.”
- **Vrhovni sud, Revr-1379/10 od 1.12.2010.**

## Postupak utvrđivanja organizacijskog viška

- Jednostavna situacija kad imamo radnika koji je stariji od usporednog radnika, duže radi kod njega i ima veće obveze uzdržavanja.
- Kompliciranije kad svaki od radnika na svojoj strani ima prednost prema nekom od kriterija. Primjerice, jedan radnik ima duže trajanje radnog odnosa, drugi ima veće obveze uzdržavanja.
- **Poslodavac se tad može izjasniti da je dao prednost određenom kriteriju.**
- „Autonomna je odluka poslodavca kojoj će od okolnosti – trajanje radnog odnosa, starost i obveze uzdržavanja koje terete radnika – dati prednost pri odabiru kojem će od više radnika dati poslovno uvjetovani otkaz.“
- **Vrhovni sud, Revr-443/08 od 26.11.2008.**

# Postupak utvrđivanja organizacijskog viška

- Poslodavac **mora egzaktno usporediti** (komparirati) sve nabrojene radno-socijalne kriterije i tek na osnovi njihove procjene odlučiti kome će od više radnika dati otkaz.
- „Poslodavac je tad dužan te kriterije uistinu razmotriti i primijeniti, a ne se samo formalno na njih pozvati u odluci o otkazu, a faktično ih zanemariti.”
- **Vrhovni sud, Revr 87/04 od 5.5. 2004.**
- Dakle, **nakon što navede sve kriterije** i što obrazloži koje uvjete ima **svaki od radnika**, tek tad poslodavac na kraju može reći da će uvažavajući sve navedeno, prednost dati određenom kriteriju a time i određenom radniku.

# Postupak utvrđivanja organizacijskog viška

- „Ako se iz obrazloženja odluke o otkazu ne vide egzaktni kriteriji koje je poslodavac imao na umu pri donošenju odluke o poslovno uvjetovanom otkazu, takav će otkaz sud utvrditi nedopuštenim.”
- **Vrhovni sud, Revr-1379/10 od 1.12.2010.**
- **Poslodavac mora biti u stanju pojasniti na temelju kojeg kriterija je nekom radniku dao prednost prilikom zadržavanja na poslu.**
- „Nezakonito je kad su u radnom odnosu zadržani radnici s boljim socijalnim prilikama, s manjim obiteljskim obvezama i kraćim trajanjem radnog odnosa, a nisu izneseni razlozi o nezadržavanju u radnom odnosu radnika koji bi prema tim uvjetima imao prednost.”
- **Vrhovni sud, Rev-1555/98 od 8.6.2000.**

- „Pravilno je postupio poslodavac kad su dvije radnice iste starosne dobi i imaju isti broj godina staža, pravilno dao prednost radnici koja ima obvezu uzdržavanja sina koji studira.”

Vrhovni sud, Revr 226/03 od 11.2.2004.

- „Poslodavcu se ne može odreći pravo da između radnika približno istog socijalno-ekonomskog položaja izabere kojega će od njih zadržati na radu, a kojemu otkazati.”

Vrhovni sud, Revr 646/08 od 7.7.2009.

# Uspješnost na radu kao kriterij

- Poslodavac odluku koji je radnik višak, može donijeti uzimajući u obzir i druge kriterije kao što je kvaliteta rada, odgovornost, točnost i urednost u radu, ukratko - **uspješnost na radu**.
- Poslodavac i dalje mora voditi računa i o kriterijima navedenim u st. 2. čl. 115. ZR-a.
- Proizlazi da poslodavac prilikom utvrđivanja viška radnika može postupiti na dva načina;
- rukovoditi se isključivo socijalnim kriterijima ili
- te kriterije nadopuniti s kriterijem uspješnosti u poslu.

# Uspješnost na radu kao kriterij

- Držimo dobrim rješenjem da poslodavac prije određivanja viška donese odluku kojom **utvrdi s koliko će bodova svaki od kriterija bodovati** čime se na neki način objektivizira njegov izbor.
- **Pri tom ne smije postojati velika razlika odnosno svaki od kriterija bi trebali nositi isti broj bodova.**
- Prednost ovog načina rada je u tome da se poslodavcu ne može prigovoriti da nije u obzir uzeo sve propisane kriterije.
- On je u obzir uzeo sve kriterije jer ih je sve bodovao.

## Postupak otkazivanja zaštićenim kategorijama radnika

- Poslodavac je prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu dužan **zatražiti suglasnost od radničkog vijeća**.
- Ako bi on radničkom vijeću dostavio **već donesenu odluku** o otkazu, ona bi automatski bila nezakonita i nedopuštena jer poslodavac nije pribavio prethodnu suglasnost.
- Ne izjasni li se radničko vijeće u roku od osam dana, smatra se da je **suglasno s odlukom** poslodavca.
- Nakon što radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

## Sudski postupak nadomještanja suglasnosti

- Dovoljno je da poslodavac u sudskom postupku **učini vjerojatnim postojanja opravdanih razloga za otkaz**, odnosno da zahtjev za suglasnost nije posljedica diskriminacije ili šikane.
- Postojanje opravdanog razloga za otkaz poslodavac će ionako morati dokazivati u postupku koji pokrene radnik radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza ugovora o radu.
- "U postupku nadomještanja suglasnosti utvrđuje i ocjenjuje namjerava li poslodavac otkazati ugovor o radu iz razloga koje ZR određuje kao dopuštene, je li poslodavac navodima i predloženim dokazima učinio vjerojatnim razloge otkazivanja ugovora o radu te je li radnik radi svog statusa iz kojeg izvodi povećanu zaštitu, doveden u neravnopravan položaj u odnosu na ostale radnike koji nemaju taj status."
- **Vrhovni sud, Revr 984/16-2 od 26. 11. 2016.**

## Kad poslodavac otkáže ugovor o radu bez pribave prethodne suglasnosti

„Poslodavac je donio odluku o otkazu ugovora o radu radniku starijem od 60 godina zanemarujući činjenicu da se sindikat protivio davanju otkaza ugovora o radu tužitelju, te je u tom slučaju propisan način postupanja poslodavca, a budući da poslodavac nije pribavio prethodnu suglasnost, to je otkaz nezakonit.”

Vrhovni sud, Revr 605/2018-2 od 4. 12. 2018.

„Tuženik je bio upoznat da je tužiteljica invalid jer joj je kao invalidnoj osobi tuženik dao trajnu izlaznicu radi odlaska na dijalizu 3 puta tjedno te joj isplaćivao plaću s osobnom olakšicom.

Budući da poslodavac nije pribavio suglasnost radničkog vijeća prije donošenja odluke o otkazu sukladno odredbi članka 151. stavak 1. podstavak 3. Zakona o radu, to je odluka o otkazu utvrđena nedopuštenom.”

Žs u Osijeku, Gž R-34/2023-2 od 23. 3. 2023.

## Kad je poslodavac Pravilnikom o radu propisao da je istovremeno potrebna prethodna suglasnost radničkog vijeća i sindikalnog povjerenika

- „Poslodavac je od radničkog vijeća zatražio i dobio suglasnost na namjeravanu odluku o otkazu ugovora o radu tužitelju,
- pa revizijski sud ocjenjuje da **nije bilo mjesta traženju** suglasnosti i od sindikalnog povjerenika,
- jer pitanje opsega zaštite radnika s invaliditetom u vezi sa suodlučivanjem radnika uređuje Zakon o radu kao propis više pravne snage od Pravilnika o radu kao propisa niže pravne snage.”
- **Vrhovni sud, Rev 74/22 od 4. srpnja 2023.**

## Poslodavac mora i zaštićene kategorije radnika prilikom poslovno uvjetovanog otkaza uspoređivati s ostalih radnicima kod utvrđivanja viškaradnika

- „Tuženica je dokazala prestanak potrebe za radom jednog učitelja razredne nastave, ali nije dokazala da je postupak usporedbe radnika, radi odluke o tome koji od radnika ima prednost u nastavku radnog odnosa, provela ispravno i transparentno.
- Tuženica smatra da je postupak proveden transparentno te da sama okolnost, da su radnici, koji u odnosu na tužiteljicu imaju manje bodova (105, 96 i 106), zaštićeni radnici kojima se ne može otkazati ugovor o radu, pa je njima dala prednost.
- Odredbom čl. 151. st. 1. toč. 1. do 5. ZR-a, **za navedene radnike propisana je zaštita kroz sam postupak otkazivanja** (suodlučivanje, umjesto savjetovanje), ali **nije za te radnike posebno propisana i prednost pri odlučivanju sukladno odredbi čl. 115. st. 2. ZR-a.** Okolnost da je neki radnik osoba s invaliditetom, može po poslodavcu biti određena kao jedan od kriterija za ocjenu prednosti pojedinog radnika u zadržavanju na radu, koji kriterij bi prilikom bodovanja kao i drugi kriteriji trebao biti određen, ali je poslodavac dužan tog radnika uspoređivati s drugim prilikom odabira.
- **Vrhovni sud, Rev-733/2022 od 13. 2. 2024.**

**HVALA NA PAŽNJI!**