

Poslovno uvjetovani otkaz i autonomija poslodavca u organizaciji rada

Poslodavac ima autonomno pravo organizirati rad radi boljih poslovnih rezultata, pa je ukidanje radnog mjesta zbog gospodarsko-organizacijskih razloga valjan temelj poslovno uvjetovanog otkaza. Sud ne preispituje samu poslovnu odluku, nego postojanje opravdanog razloga i pravilnu primjenu socijalnih kriterija pri odabiru radnika.

Pravno pitanje

Je li poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu dopušten kada se temelji na gospodarsko-organizacijskim razlozima, odnosno na ukidanju radnog mjesta zbog lošijih poslovnih rezultata i posljedične reorganizacije?

Stajalište suda

Prema odluci **Vrhovnog suda Republike Hrvatske**, poslovni broj Rev 2925/2019-2, revizija je odbijena kao neosnovana. Poslodavac ima autonomno pravo proces organizacije rada urediti tako da postiže bolje poslovne rezultate, što predstavlja valjan temelj za poslovno uvjetovani otkaz u smislu članka 115. stavka 1. točke 1. Zakona o radu. U konkretnom slučaju poslovni rezultati poslodavca znatno su se smanjili, zbog čega je provedena reorganizacija u kojoj su pojedina radna mjesta ukinuta, a poslovi preraspodijeljeni drugom radniku. Pri odabiru radnika kojem se otkazuje poslodavac je vodio računa o socijalnim kriterijima (radni staž, dob i obiteljske obveze) sukladno članku 115. stavku 2. Zakona o radu.

Što ovo znači u praksi

Sud ne preispituje poslovnu odluku poslodavca o organizaciji rada, nego provjerava postoji li stvaran, opravdan gospodarsko-organizacijski razlog i jesu li pravilno primijenjeni socijalni kriteriji. Uredno dokumentirana reorganizacija i obrazložena primjena socijalnih kriterija ključni su za dopuštenost poslovno uvjetovanog otkaza.

