

RADNO PRAVO – Poslovno uvjetovani otkaz

Poslodavac ima autonomno pravo organizirati proces rada prema svojim potrebama te tehnološkim i gospodarskim mogućnostima. Smatra se da je prestala potreba za obavljanjem poslova radnika i kada su ti poslovi preraspoređeni na druge radnike, pa je u takvim okolnostima poslovno uvjetovani otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora opravdan.

Pravno pitanje

Je li prestala potreba za obavljanjem poslova radnika, kao osnova za poslovno uvjetovani otkaz, i onda kada je poslodavac te poslove preraspodijelio na druge radnike?

Stajalište suda

Prema odluci **Vrhovnog suda Republike Hrvatske**, poslovni broj Revr 1361/13-2, smatra se da je prestala potreba za obavljanjem poslova radnika ako je poslodavac poslove koje je obavljao taj radnik prerasporedio na druge radnike. Poslodavac ima **autonomno pravo** svoje poslovanje u najvećoj mogućoj mjeri prilagoditi svojim potrebama te tehnološkim i gospodarskim mogućnostima. Time što je tužitelju otkazao ugovor o radu i ponudio mu sklapanje novog ugovora za poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, iz organizacijskih razloga, ispunjene su pretpostavke za **poslovno uvjetovani otkaz** po članku 107. stavku 1. točki 1. Zakona o radu.

Činjenica da su poslovi tužiteljeva radnog mjesta preraspoređeni na druge zaposlenike sama po sebi ne dovodi do suprotnog zaključka, a to je da je ukupno gledajući prestala potreba za obavljanjem poslova koje je do tada obavljao tužitelj. Sve to upućuje na **racionalizaciju poslovanja** i postojanje opravdanog razloga za otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora. Sudovi pritom ne mogu ocjenjivati razloge poslodavca za ukidanje radnog mjesta, jer je pravo poslodavca organizirati proces rada (raspored radnih mjesta i broj izvršitelja) onako kako smatra svrsishodnim i učinkovitim, neovisno o tome ima li radnik drugačije mišljenje o svrhovitosti reorganizacije.

Što ovo znači u praksi

Poslodavac može poslovno uvjetovano otkazati ugovor o radu i kada poslove ukinutog radnog mjesta preuzmu drugi radnici, jer je odlučno da je ukupno gledajući prestala potreba za tim poslovima. Sud ne preispituje poslovnu opravdanost reorganizacije, već postojanje zakonskih pretpostavki za otkaz, pa radnici osporavanje mogu temeljiti na nedostatku tih pretpostavki, a ne na neslaganju sa svrhovitošću reorganizacije.

Odvjetničko društvo Babić & Čibarić · Ulica Charlesa Darwina 4F, 10000 Zagreb
+385 1 233 55 40 · babic.cibaric@gmail.com · www.babic-cibaric.com