

Teret dokaza prestanka potrebe za radom i rok za sudsku zaštitu

Kod poslovno uvjetovanog otkaza teret dokaza opravdanog razloga je na poslodavcu: ako ne dokaže da je stvarno prestala potreba za radnikovim radom (npr. dostavom odluke o ukidanju radnog mjesta), otkaz je nedopušten. Rok od 15 dana za zaštitu prava teče od dana primitka odluke o otkazu, a ne od ranije obavijesti.

Pravno pitanje

Je li poslovno uvjetovani otkaz dopušten ako poslodavac ne dokaže da je stvarno prestala potreba za radnikovim radom, te od kojeg trenutka teče rok za sudsku zaštitu prava radnika?

Stajalište suda

Prema odluci **Vrhovnog suda Republike Hrvatske**, poslovni broj Rev 1215/2022-2, revizija je odbijena kao neosnovana. Poslodavac na temelju raspoloživih dokaza nije dokazao da je prestala potreba za radom jer nije dostavio odluku kojom bi se potvrdilo ukidanje radnog mjesta. Sud je utvrdio i da rok od 15 dana za zaštitu prava (članak 133. stavak 1. Zakona o radu) započinje teći od **dana primitka odluke o otkazu**, a ne od ranije obavijesti o prestanku potrebe za radom. Budući da opravdani razlog za otkaz nije dokazan, otkaz je nedopušten, a radnik se vraća na rad uz naknadu troškova postupka.

Što ovo znači u praksi

Teret dokaza opravdanog razloga za poslovno uvjetovani otkaz leži na poslodavcu; mora postojati dokaziva odluka o ukidanju radnog mjesta ili prestanku potrebe za radom. Rok za sudsku zaštitu radnik računa od primitka same odluke o otkazu, što je važno za pravodobnost tužbe.