

Kolektivni višak radnika

Damjanović, Marko

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:534094>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-14**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Sveučilište u Zagrebu
Pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo

Marko Damjanović

KOLEKTIVNI VIŠAK RADNIKA

DIPLOMSKI RAD

Mentor: prof. dr. sc. Željko Potočnjak

Zagreb, svibanj 2022.

Izjava o izvornosti

Ja, *Marko Damjanović*, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Potpis studenta: *Marko Damjanović*

Sadržaj

1. UVOD	1
2. KOLEKTIVNI VIŠAK RADNIKA	3
2.1. Kolektivni višak radnika prema Zakonu o radu	5
2.2. Kolektivno otkazivanje prema Direktivi Vijeća 98/59 EZ.....	6
2.3. Aktivna politika zapošljavanja	8
2.4. Kriteriji za utvrđivanje viška radnika	10
2.4.1. Kvalitativne pretpostavke za utvrđivanje viška radnika	11
2.4.2. Kvantitativne pretpostavke za utvrđivanje viška radnika	12
3. SAVJETOVANJE I INFORMIRANJE	14
3.1. Savjetovanje s radničkim vijećem	14
3.2. Obavijest nadležnoj javnoj službi za zapošljavanje	17
4. OTKAZ UGOVORA O RADU	18
4.1. Otkazni rokovi.....	18
4.2. Izuzeće od primjene postupka kolektivnog otkazivanja	20
4.3. Otkazivanje kod zaštićenih kategorija radnika.....	21
4.4. Obveza poslodavca nakon poslovno uvjetovanog otkaza radniku	22
5. ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA	24
5.1. Otpremnina.....	25
5.2. Nepuno radno vrijeme	26
5.3. Rad kod više poslodavaca	26
6. ZAKLJUČAK	28
7. POPIS LITERATURE	30

1. UVOD

Kako bi se ostvarila osnovna zaštita radnika te se otklonili svi egzistencijalni strahovi koje eventualno radnici imaju s obzirom na brojna događanja u svijetu, a posebno u zadnjih nekoliko godina, različiti pravni propisi osiguravaju zaštitu radnika u različitim aspektima. U svakom društvu rad je neophodan, ali uz rad vežemo i neke druge teme koje otvaraju brojna socijalna pitanja. Brojni radnici su se kroz svoj radni vijek susreli s otkazom. Otkaz predstavlja udarac na egzistenciju radnika te je zbog toga potrebno pažljivo uređivati to pitanje.

„Svatko ima pravo na rad i slobodu rada“.¹ Ustav Republike Hrvatske jasan je u svom tekstu kada govori o ovoj temi te svaka država odnosno svaki pravni sustav treba osigurati provedbu tih prava.

Različita događanja u gospodarstvu, recesije, tehnička pitanja i slični drugi razlozi dovode do otkaza ugovora o radu. Posebno su svi takvi razlozi značajni kada govorimo o velikim kompanijama koje zapošljavaju veliki broj radnika pa eventualne promjene na tržištu ili loši potezi unutar kompanije dovode do brojnih otkaza ugovora o radu. Tada govorimo o kolektivnom višku radnika, o većem broju radnika za koje prestaje radni odnos kod konkretnog poslodavca. Kroz povijest bili smo svjedoci masovnog otkazivanja i u Republici Hrvatskoj. Mogli bi analizirati brojne takve slučajeve i postavljati pitanja jesu li takvi otkazi bili u skladu sa propisima, je li poslodavac zaista uzeo u obzir sve potrebne okolnosti i proveo potreban postupak koji mu propisi nalažu. „Skupna otpuštanja danas predstavljaju specifičan problem, kako u država članicama Zajednice, tako i u tranzicijskim zemljama, kandidatima za prijem u EZ, zbog brzih gospodarskim promjena. Posebnost ovog prava proizlazi iz obveze poslodavca prema radnicima u cilju zaštite njihovih prava“.² Sve su to otvorena pitanja kod brojnih otkaza ugovora o radu. Svjedoci smo da kontinuirano zadnjih godina veliki broj stanovnika odlazi iz zemlje u potrazi za boljom prilikom i životom. Sve je to rezultat evidentnog nezadovoljstva hrvatskog radnika, lošeg gospodarstva i već spomenutih otkaza.

Kada govorimo o kolektivnom višku radnika potrebno je istaknuti kako postoje brojni pravni izvori, a posebno Zakon o radu koji predviđa postupak koji se mora provesti u tom slučaju te koje sve pretpostavke poslodavac mora zadovoljiti kako bi uopće mogli govoriti o

¹ Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), čl. 55.

² Bodiroga – Vukobrat, Nada. Skupna otpuštanja radnika i zbrinjavanje viška radnika pri statusnim promjenama u europskome pravu u svjetlu Smjernice 98/59/EZ, s posebnim osvrtom na harmonizaciju hrvatskog prava//Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 25 (2004), 1; str. 106.

kolektivnom višku radnika i zakonitom otkazivanju ugovora o radu. Kako se radi o većem broju radnika tako je i sam postupak drugačiji, nego kada govorimo o otkazu usmjerenom prema nekom pojedincu. Ovdje se radi o nekolicini radnika, a svakoga od tih radnika treba posebno analizirati, utvrditi razloge i promišljati zašto nekoga od tih radnika uvrstiti u kolektivni višak. U takvim situacijama očekuje se od poslodavca i drugih subjekata da poštuju svu propisanu proceduru i da zaista nije ostavljen neki drugi model ili način za rješavanje ovakvog problema s obzirom da će se takvi otkazi negativno odraziti na radnike i njihove obitelji.

2. KOLEKTIVNI VIŠAK RADNIKA

Definicija koja bi objašnjavala što zapravo znači kolektivni višak radnika nije posebno kao definicija navedena u ZR-u iako se naravno objašnjava što možemo smatrati kolektivnim viškom, ali Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje navodi pojam kolektivnog otkazivanja. Kolektivno otkazivanje znači otkazivanje određenom broju radnika zbog određenih razloga koji se ne odnose na osobu radnika.³ Ovaj način prestanka niza ugovora o radu predstavlja razliku od prestanka ugovora o radu nekog pojedinca pa samim time primjenjujemo posebna pravila i procedure koje poslodavac mora poštivati. Poslodavac se mora savjetovati sa radničkim vijećem te obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja o postupku savjetovanja. Samo savjetovanje s radničkim vijećem predstavlja jedan stupanj zaštite koja se želi osigurati radnicima zaposlenim kod poslodavca kroz navođenje razloga i ostalih informacija koje poslodavac mora navesti ako želi otpustiti veći broj radnika, a obavještanje nadležne javne službe za zapošljavanje govori nam kako to nije samo pitanje koje se tiče poslodavca ili poslodavca i radnika nego predstavlja ipak neki društveni interes kojem treba pristupiti s posebnom pažnjom te poduzeti sve mjere koje su eventualno moguće kako bi se izbjegla masovna otkazivanja koja imaju brojne negativne posljedice.

Razlozi koji poslodavca dovode u poziciju da provodi postupak kolektivnog otkazivanja mogu biti različiti. Loše poslovanje, gospodarske krize u zemlji i svijetu, tehnički razlozi ili samo poneki loši potez unutar kompanije može dovesti do upitne likvidnosti poslodavca koji više nije u mogućnosti zapošljavati isti broj radnika koji je radio u njegovoj kompaniji prije nastupa tih razloga. Zato se „u cilju stjecanja veće zaštite radnika u slučajevima skupnih otpuštanja nastoji harmonizirati zakonodavstvo država članica u pitanjima koje se odnose na ugovore o radu i procesno-pravne pretpostavke otpuštanja. Radnici, naime ne smiju biti žrtve socijalnog i tehnološkog progresa. Radnici koji izgube svoj posao u slučaju skupnih otpuštanja zbog ekonomskih i tehnoloških razloga moraju od poslodavca dobiti adekvatnu kompenzaciju“.⁴ U praksi sigurno postoje i slučajevi u kojima su brojni poslodavci pokušali izigrati ovaj institut i služeći se razlozima koji nisu u potpunosti opravdani te su tako pokušali

³ EUR-Lex, Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, (SL, L 225, 12.8.1998., str. 16-21; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 05, svezak 008, str. 86-91), čl. 1. t. 1., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31998L0059&from=HR> (29.4.2022.).

⁴ Bodiroga – Vukobrat, Nada. Skupna otpuštanja radnika i zbrinjavanje viška radnika pri statusnim promjenama u europskom pravu u svjetlu Smjernice 98/59/EZ, s posebnim osvrtom na harmonizaciju hrvatskog prava. *Op. cit.*, str. 108.

smanjiti broj zaposlenika zbog nekih svojih osobnih razloga i poslovne filozofije, a ne nužno zato što zaista postoji opravdanje za takav potez.

Radnici kojima su prava ugrožena imaju mogućnost svoja prava tražiti na sudu, a nacionalnim sudovima se omogućava obraćenje Sudu EU u slučajevima postavljanja tzv. prethodnih pitanja kako bi bili sigurni u presude koje će donijeti. Sud EU nadležan je odlučivati u postupku postavljanja prethodnog pitanja o tumačenju ugovora valjanosti i tumačenja akata različitih subjekata. Sud države članice pred kojim se pojavi prethodno pitanje može ako to smatra bitnim zatražiti od Suda EU da odluči o tome. Različito od prethodnog primjera, nacionalni sud države članice pred kojim se pojavi takvo pitanje u predmetu koji je u tijeku, a ako protiv odluke nacionalnog suda nema pravnog lijeka taj se sud mora obratiti Sudu EU. Interpretativne presude Suda EU djeluju *erga omnes*, odnosno one su pravno obvezujuće. Obvezujuće su za sud pred kojim se vodi postupak u kojemu se pojavilo to pitanje, ali i za ostale nacionalne sudove. Zbog učinaka presuda Suda EU možemo ga povezati sa Ustavnim sudom država na nacionalnoj razini. Učinak interpretativnih presuda Suda EU je retroaktivan odnosno one su deklaratorne i djeluju *ex tunc*.⁵

Iz navedenog, vidljiva je važnost presuda i aktivnost Suda EU općenito u pravnim sustavima. Takav sud je važan za zaštitu stranaka u postupcima koji se vode pred nacionalnim sudovima jer im on omogućava veći stupanja sigurnosti da će njihov postupak pred nacionalnim sudovima biti okončan na pravedan način te da će se nacionalni sudovi ako nisu sigurni u svoja pravna rješenja nekim pravnim pitanja obratiti Sudu EU te potom okončati postupak u kojem odlučuju.

⁵ IUS – INFO, Učinci presuda Suda EU s osvrtom na predmet broj C – 630/17 – Milivojević/Raiffeisenbank (1.6.2022.).

2.1. Kolektivni višak radnika prema Zakonu o radu

Ulaskom Republike Hrvatske u Europsku uniju morali smo prihvatiti brojne pravne izvore koji su bili doneseni i prije našeg ulaska u EU, ali naravno isto tako i sve one propise koji će biti doneseni u budućnosti tijekom članstva Republike Hrvatske u EU. Brojni europski propisi uređuje razne grane prava, ali se isto državama članicama omogućava da na nacionalnoj razini uređuju svoj pravni sustav pa time i područje radnog prava odnosno pitanje kolektivnog viška radnika. Tako je „poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorici radnika, dužan je pravodobno i na način propisan ovim Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika“.⁶ Iz navedenog zakonskog članka vidljivo je koje karakteristike moraju biti zadovoljene da bi se radilo o kolektivnom višku radnika. Točnije, Direktiva Vijeća 98/59/EZ govori o subjektivnim i objektivnim pretpostavkama koje određuju sadržaj kolektivnog otkazivanja.⁷ „U višak radnika ubrajaju se radnici kojima će radni odnosi prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca“.⁸

U hrvatskom pravnom sustavu razlikujemo redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu, a ugovor mogu otkazati obje strane. S obzirom da u ZR-u razlikujemo nekoliko razloga zbog kojih dolazi do redovitog otkaza, a to su poslovno uvjetovani otkaz, osobno uvjetovani otkaz, otkaz uvjetovan iskrivljenim ponašanjem radnika i otkaz zbog nezadovoljenja na probnom radu.⁹ Svi ti oblici redovitog otkaza ne ulaze u kategoriju kolektivnog viška radnika, nego se izrazito traži da se radi samo o jednom obliku, a to je poslovno uvjetovani otkaz. To je razlog koji je plod prestanka potrebe za poslom kojeg obavlja određeni radnik kod nekog poslodavca. Različiti gospodarski, tehnološki ili organizacijski razlozi koji nastaju kod nekog poslodavca dovode do tog oblika otkaza. „Ovaj otkaz, kao i svaki drugi, dopušten je samo kao **ultima ratio**, odnosno ako se novonastali problem koji zahtjeva usklađivanje ugovornih obveza ne može riješiti na drugi način. Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može radnika zaposliti na nekim drugim poslovima, odnosno ako poslodavac

⁶ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), čl. 127. st. 1.

⁷ Potočnjak, Željko. Kolektivno otkazivanje radnih odnosa u praksi Suda Europske. Zbornik 54. susreta pravnika, Opatija '16. Barbić, Jakša; Giunio, Miljenko; (ur.). Zagreb: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2016., str. 236.

⁸ Zakon o radu, čl. 127. st. 2.

⁹ *Ibid.*, čl. 115.

ne može radnika školovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima“.¹⁰ „Polazeći od načela da je otkaz ugovora o radu krajnje sredstvo (ultima ratio) kojim se može pribjeći samo ako se ni na koji način ne mogu otkloniti problemi koji su nastali u svezi s radnim odnosom ZR/95 od srpnja 2003. pa nadalje je za „velike“ poslodavce predviđao tri dodatna uvjeta koja su morala biti ispunjena da bi otkazi bili zakoniti (dopušteni). Prvi od uvjeta odnosio se na nemogućnost zaposlenja radnika kojem se otkazuje na nekim dugim poslovima, drugi na obvezu obrazovanja i osposobljavanja radnika za rad na nekim drugim poslovima, a treći na dužnost provođenja tzv. socijalnog izbora“.¹¹ Novi ZR više ne govori o prva dva zahtjeva te velikim poslodavcima prilikom poslovno uvjetovanog otkaza ostaje jedino obaveza socijalnog izbora.¹²

Poslodavci danas nemaju obvezu traženja novog posla pa je i ovakva koncepcija upitna, ali i mnoge radnike s obzirom na njihovu stručnu spremu teško je pripremiti ili školovati za rad na drugom poslu, a takva obveza predstavlja i veliki problem za poslodavce jer obuku radnika za rad na nekim drugim zadacima nije u praksi lako provesti. Kod kolektivnog viška radnika mora biti najmanje pet od dvadeset takvih radnika za kojima je prestala potreba kod poslodavca. Ostali načini redovitog otkaza su usmjereni na druge razloge koji se tiču direktno radnika odnosno njegovog nezadovoljavanja na probnog radu, kršenja radnog odnosa ili njegove nesposobnosti obavljanja poslova koji su mu povjereni. Dakle, radi se o potpuno drugačijoj grupaciji razloga, nego kod poslovno uvjetovanog otkaza.

2.2. Kolektivno otkazivanje prema Direktivi Vijeća 98/59 EZ

Republika Hrvatska mora prilagoditi svoje nacionalne propise europskim propisima pa tako i predmetnoj direktivi. „Kolektivno otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika, prema izboru država članica, broj viška radnika iznosi:

1. u razdoblju od 30 dana:
 - najmanje 10 u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20, a manje od 100 radnika

¹⁰ Herman, Vilim; Ćupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. Osijek: Pravni fakultet, 2011., str. 164.

¹¹ Potočnjak, Željko. Novine i dvojbe u svezi s otkazom i drugim načinima prestanka ugovora o radu. Zbornik 53. susreta pravnika, Opatija '15. Barbić, Jakša; Giunio, Miljenko; (ur). Zagreb: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2015. ; str. 115.

¹² *Ibid.*, str. 115.

- najmanje 10% radnika u pogonima koji inače zapošljavanje najmanje 100, ali manje od 300 radnika
 - najmanje 30 u pogonima koji inače zapošljavanju 300 ili više radnika
2. ili u razdoblju od 90 dana najmanje 20, bez obzira na broj zaposlenih radnika inače u pogonu“.¹³ Vidljivo je kako Direktiva 98/59/EZ govori o dvije opcije koje se stavljaju na izbor država članicama. Svaka država članica može izabrati model koji njoj najviše odgovara s obzirom na unutarnje prilike i okolnosti koje su prisutne unutar njenih granica. „Smjernicom 98/59/EZ htjelo se postići dvostruki cilj: pružiti veću zaštitu radnicima u slučajevima skupnih otpuštanja, te istovremeno promicati bolje uvjete rada, kao i poboljšanje uvjeta života radnika“.¹⁴ Kako je već objašnjeno u prethodnom podnaslovu kako kolektivni višak radnika uređuje domaći pravni sustav evidentno je da je Hrvatska izabrala ovaj drugi model. S obzirom da u Hrvatskoj koja nema toliko razvijeno gospodarstvo prevladavaju mali i srednji poduzetnici može se postaviti pitanje jesmo li odabrali prikladan model.¹⁵ Hrvatsko gospodarstvo i poduzetništvo nije na razini većine drugih europskih država kojima je samim time možda prikladniji taj model, ali s druge strane i sami rokovi koji se spominju u Direktivi 98/59/EZ su potpuno dva različita vremenska perioda od trideset dana u jednom i devedeset dana u drugom modelu. Poslodavcu je teško predvidjeti okolnosti kolektivnog otkazivanja, a posebno kada se primjenjuje model od devedeset dana.

U praksi, na nacionalnoj razini postoji mnoštvo pitanja neujednačenosti i neusklađenosti s obzirom na ovaj europski pravni izvor. Prije svega pitanje definicije „kolektivnog viška radnika“ i „kolektivnog otkazivanja“, problem trenutka nastanka kolektivnog viška radnika, problem izbora kriterija na temelju kojeg se on utvrđuje, a što sam spomenuo s obzirom situaciju u hrvatskom gospodarstvu. Isto tako i problem nejasnih odredbi kada se otkaz može dati koje u praksi mogu stvarati velike probleme i dovoditi do tužbi nezadovoljnih radnika. Izrazito je zanimljivo spomenuti kako Direktiva 98/59/ EZ uređuje kolektivno otkazivanje na razini pogona dok hrvatski ZR propisuje kako se kolektivni višak uređuje na razini poslodavca. Ta razlika izrazito je zanimljiva te model uređenja kolektivnog

¹³ Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, čl. 1.

¹⁴ Bodiroga – Vukobrat, Nada. Skupna otpuštanja radnika i zbrinjavanje viška radnika pri statusnim promjenama u europskom pravu u svjetlu Smjernice 98/59/EZ, s posebnim osvrtom na harmonizaciju hrvatskog prava. *Op. cit.*, str. 121.

¹⁵ Potočnjak, Željko. Neki problemi primjene direktive o kolektivnom otkazivanju ugovora o radu u hrvatskom zakonodavstvu i praksi. Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse, 23, 2016., str. 256.

viška radnika na razini poslodavca stvara za njih dodatno opterećenje i troškove koje proizlaze iz tog modela. Na temu pogona odnosno poduzeća zanimljiv je stav Suda EU. Sud u presudi odlučuje da „članak 1. stavak 1. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje treba tumačiti na način da se protivi nacionalnom propisu koji kao jedinu referentnu jedinicu navodi poduzeće, a ne pogon, kada primjena tog kriterija dovodi do onemogućavanja postupka obavješćivanja i savjetovanja predviđenog u člancima 2. do 4. te direktive, a dotična bi otkazivanja bila okarakterizirana kao „kolektivn[a] otkazivanj[a]“, s obzirom na definiciju iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) navedene direktive, da je kao referentna jedinica bio upotrijebljen pogon“.¹⁶

Hrvatski poslodavci moraju provoditi postupak kolektivnog viška radnika i u onim slučajevima kada otkazuju veći broj ugovora o radu u posve nepovezanim organizacijskim jedinicama.¹⁷ Ovakav kolektivni višak radnika na razini poslodavca sigurno znači veću razinu zaštite za radnike koji obavljaju poslove jer on obuhvaća poslodavca u cjelini i njegovo cjelokupno poslovanje u svim segmentima, ali za poslodavce to predstavlja dodatni teret, a s obzirom na naše pretežno male i srednje poduzetnike i probleme u provedbi i praksi.

2.3. Aktivna politika zapošljavanja

Političko vodstvo svake države donosi različite programe i planove kako riješiti brojna gospodarska pitanja unutar granica svoje države pa tako i akte kojima se pokušavaju riješiti pitanja otkaza ugovora o radu odnosno kojima se pokušava spriječiti one situacije koje bi dovele do toga, naročito kada su u pitanju situacije masovnih otkaza. Brojni paketi pomoći poslodavcima usmjereni su na održanje radnih mjesta i smanjenje nezaposlenosti kako u malim i srednjim poduzećima pa tako i u onim velikim kompanijama. Svaki poslodavac neovisno o tome koliko radnika zapošljava bitan je i treba mu osigurati što bolji položaj na tržištu. Kako su države orijentirane na programe pomoći poslodavcima radi održanja radnih mjesta tako su s druge strane i orijentirani na poticanje zapošljavanja novih radnika, a posebno određenih kategorija.

¹⁶ EUR-LEX, Sud EU, C – 392/13 od 13.5.2015., Cañas protiv Nexea Gestión Documental SA i Fondo de Garantía Salaria, ECLI:EU:C:2015:318, t. 38. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A62013CJ0392&qid=1654088844838> (1.6.2022.).

¹⁷ Potočnjak, Željko. Neki problemi primjene direktive o kolektivnom otkazivanju ugovora o radu u hrvatskom zakonodavstvu i praksi. *Op. cit.*, str. 245-257.

„Vlada Republike Hrvatske donosi strateške planove i programe koji obuhvaćaju i mjere aktivne politike zapošljavanja iz nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje“.¹⁸

„Mjere aktivne politike zapošljavanja koje provodi Zavod te uvjete i način korištenja sredstava za provođenje tih mjera godišnje donosi Upravno vijeće Zavoda“.¹⁹ Zavod ima važnu ulogu na nacionalnoj razini s obzirom da on obuhvaća ponudu svih poslova na tržištu i s druge strane zaposlenici Zavoda su u redovnoj komunikaciji s nezaposlenim osobama koje su prijavljene na Zavod kako bi im se pomoglo u potrazi za novim poslom, a sve u skladu s njihovim obrazovanjem i vještinama. Nezaposlenim osobama se omogućava da kroz različite programe usavrše svoje znanje iz raznih područja te tako postanu konkurentniji na tržištu rada. Njegova uloga je važna i posebno se ističe kod kolektivnog viška radnika jer poslodavac mora biti u komunikaciji s njim te naravno Zavod ima određene mogućnosti i zadaće eventualnog pokušaja sprječavanja kolektivnog otkazivanja ako je to moguće, o čemu će biti riječ u daljnjim poglavljima rada.

Mjere aktivne politike zapošljavanja provode na temelju programa Zavoda, a one obuhvaćaju:

- programe za zapošljavanje mladih osoba bez radnog iskustva radi njihove integracije u sustav rada
- programe poticanja zapošljavanja osoba koje su duži period bez zaposlenje kao i onih osoba kojima se teže zaposliti
- programe samozapošljavanje nezaposlenih osoba i programe održivosti
- programe obrazovanja za stjecanje i vrednovanje skupova ishoda učenja te programe obrazovanja za stjecanje i vrednovanje kvalifikacije koja obuhvaća edukaciju radnika radi „**sprečavanja**“ gubitka radnih mjesta u slučajevima uvođenja novih proizvodnih programa. To je važna mjera koja je usmjerena jednim dijelom na ovu temu zbog sprečavanja da radnici budu dovedeni u situaciju egzistencijalne nesigurnosti zbog eventualnog nedostatka kvalifikacija
- programe obrazovanja za stjecanje i vrednovanje skupova ishoda učenja te programe obrazovanja za stjecanje i vrednovanje kvalifikacije koja obuhvaća edukaciju radnika radi „**podizanja**“ zaposlenosti i prilagodljivosti radnika

¹⁸ Zakon o tržištu rada (NN 118/18, 32/20, 18/22), čl. 34.

¹⁹ *Ibid.*, čl. 36. st. 1.

- zapošljavanje nezaposlenih osoba u javnim radovima
- programe stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa
- programe očuvanja radnih mjesta koji obuhvaćaju sezone
- programe zadržavanja radnih mjesta onih osoba kojima prijeti gubitak radnog mjesta zbog „pada poslovne aktivnosti poslodavca“ i zadržavanja u zaposlenosti osoba kojima prijeti gubitak radnog mjesta koji imaju neki od faktora otežanog zapošljavanja.²⁰

2.4. Kriteriji za utvrđivanje viška radnika

Razlozi zbog kojih poslodavac određene radnike uvrštava u kolektivni višak radnika moraju biti postojani i opravdani kako bi postupak otkazivanja bio zakonit. Poslodavac mora prethodno prema ZR-u utvrditi kriterije po kojima će se voditi i odrediti zašto je baš te radnike izabrao kao one kojima će otkazati ugovore o radu te u postupku provođenja kolektivnog viška radnika, surađivati s radničkim vijećem i nadležnom javnom službom za zapošljavanje.

Za poslodavca koji namjerava otkazati veći broj ugovora o radu nastupaju Direktivom 98/59/EZ obveze savjetovanja s radničkim vijećem i obavješćivanja nadležnog javnog tijela samo ako se u postupku otkazivanja zadovoljavaju određene kvalitativne i kvantitativne odnosno subjektivne i objektivne pretpostavke.²¹ Kriteriji za utvrđivanje viška moraju biti jasni jer radnicima se ostavlja mogućnost pravosudne aktivnosti kao što je predmetu Flam protiv Hrvatski Telekom d.d. u kojemu poslodavac nije radničkom vijeću dostavio sve potrebne podatke te jasno odredio kriterije za višak radnika što je bio i razlog da Ustavni sud usvoji tužbu te ukine ranije donesene presude.²²

²⁰ *Ibid.*, čl. 35.

²¹ Potočnjak, Željko. Kolektivno otkazivanje radnih odnosa u praksi Suda Europske Unije. *Op. cit.*, str. 236.

²² IUS-INFO, U-III/2110/2018 od 4.11.2020., t. 8. <https://www.iusinfo.hr/sudska-praksa/USRH2018B2110AIII> (3.5.2022.).

2.4.1. Kvalitativne pretpostavke za utvrđivanje viška radnika

U smislu Direktive 98/59/EZ prema subjektivnom kriteriju razlozi zbog kojih se provodi kolektivno otkazivanje ne smiju se odnositi na osobu radnika. Razlozi koji predstavljaju kršenje obveza iz radnog odnosa ili neki stupanj nesposobnosti radnika za obavljanje poslova ne ulazi u ovu kategoriju razloga jer se one odnose na radnika. Razlozi na strani poslodavca mogu biti razni, a posebno su to gospodarski razlozi koji u većini slučajeva poslodavca sprečavaju da zadrži isti broj radnika. Tehnološki, organizacijski i drugi razlozi mogu biti temelj donošenja ovakve odluke, ali samo ako radničko vijeće tijekom savjetovanja ne utvrdi da je poslodavac pokušao izigrati radnike te da je naveo nepostojeće razloge. Tako je u predmetu Flam protiv Hrvatskog telekoma d.d. Ustavni sud naveo kako poslodavac nije dovoljno konkretizirao razloge organizacije i racionalizacije rada zbog kojega provodi kolektivno otkazivanje.²³ Poslodavac može dati i prijedlog za otkaz ugovora o radu, ne mora se raditi samo o poslovno uvjetovanom otkazu.²⁴ U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza poslodavac treba voditi računa i o socijalnim kriterijima što u predmetu Rev 162/2018-2 revizije pred Vrhovnim sudom nije bio slučaj jer poslodavac nije primjenjivao ne samo socijalne kriterije, nego i druge kriterije koje je sam propisao kao što su kriterij radne učinkovitosti, postojanje upozorenja na obveze iz radnog odnosa te status branitelja koje je poslodavac naveo u Odluci o racionalizaciji i reorganizaciji društva.²⁵ Uz problem što neki poslodavci pokušavaju kroz neprimjerene kriterije otkazati ugovore o radu brojnim radnicima u praksi se javljaju i slučajevi „prikrivenog masovnog otkazivanja“. U predmetu UQ protiv Marclean Technologies imamo slučaj u kojemu je poslodavac otkazao ugovor o radu tužitelju osobi UQ, ali i u narednom vremenskom periodu otkaz su dobili i drugi radnici, odnosno njih trideset i pet. U ovom predmetu za koji je bilo mjerodavno španjolsko pravo javila su se mnoga otvorena pitanja te se iz tog razlog Radni sud u Španjolskoj obratio Sudu EU kako bi se definirala referentna razdoblja te utvrdilo je li u ovom slučaju došlo do mrvljenja otkaza.²⁶

Ne mora nužno značiti da je kolektivno otkazivanje odraz volje poslodavca što znači da bi vanjski faktori na koje poslodavac nije mogao utjecati kao što je viša sila mogla dovesti

²³ *Ibid.*, t. 11.

²⁴ Zakon o radu, čl. 127. st. 2.

²⁵ IUS-INFO, VSRH, Rev 162/2018-2 od 14.11.2018. <https://www.iusinfo.hr/sudska-praksa/VSRH2018RevrB162A2> (3.5.2022.).

²⁶ EUR-Lex, Sud EU, C-300/19 od 11.11.2020., UQ protiv Marclean Technologies, ECLI:EU:C:2020:898, t. 17.-19., 38. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62019CJ0300&from=HR> (16.5.2022.).

do toga da je poslodavac primoran pokrenuti postupak kolektivnog otkazivanja ili s druge strane stečaj poslodavca.²⁷

2.4.2. Kvantitativne pretpostavke za utvrđivanje viška radnika

„Objektivni kriteriji po kojima se utvrđuje je li neko masovno otkazivanje u smislu Direktive 98/59/EZ su brojčani (apsolutni broj ili postotak od ukupnog broja zaposlenih radnika) i vremenski (razdoblje) tijekom kojeg prestaju ugovori o radu“.²⁸ Prema tim kriterijima Direktiva 98/59/EZ spominje dva moguća vremenska razdoblja od trideset ili devedeset dana. Da bi se radilo o kolektivnom otkazivanju „...višak radnika mora biti:

i u razdoblju od 30 dana:

- najmanje 10 u pogonima koji inače zapošljavaju 20, a ne više od 100 radnika
- najmanje 10 % od broja radnika koji inače zapošljavaju najmanje 100, a ne više od 300 radnika,
- najmanje 30 u pogonima koji inače zapošljavaju 300 ili više radnika

ili, u razdoblju od 90 dana, najmanje 20, bez obzira na ukupan broj inače zaposlenih radnika u određenom pogonu“.²⁹ Na nacionalnoj razini, u Hrvatskoj primjenjuje se ovaj drugi model. „Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan ovim Zakonom, savjetovati se sa radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika“.³⁰ Neki pravni sustavi u primjeni nacionalnog prava, a u skladu s Direktivom 98/59/EZ dolaze u problem s obzirom da nacionalni sudovi nemaju odgovore na sva pitanja u vezi njene primjene. Tako se i Radni sud u Španjolskoj obratio Sudu EU u vezi tumačenja nekih dijelova Direktive 98/69/EZ, ali sve kao plod nesigurnosti španjolskog pravnog sustava u vezi referentnog razdoblja u slučaju masovnog otkazivanja.³¹ Iz navedenog, vidljivo je da je brojčana pretpostavka usmjerena na najmanje dvadeset radnika dok je

²⁷ Potočnjak, Željko. Kolektivno otkazivanje radnih odnosa u praksi Suda Europske Unije. *Op. cit.*, str. 238.

²⁸ *Ibid.*, str. 239.

²⁹ Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, čl. 1.

³⁰ Zakon o radu, čl. 127. st. 1.

³¹ Sud EU, C-300/19 od 11.11.2020., UQ protiv Marclean Technologies, ECLI:EU:C:2020:898, t. 17.

vremenska pretpostavka postavljena kao rok od devedeset dana. „Kod izračuna „pragova“ kod kojih dolazi do „kolektivnog otkazivanja“ naročito je važno pitanje koje radnike treba, a koje ne treba uključiti u taj izračun“. ³²

U praksi su se pojavila pitanja mogu li se osobe mlađe od 26 godina, osobe koje su na višim funkcijama u nekom poduzeću kao što su direktori ili članovi uprave uvrstiti u kolektivni višak. Pojam radnika se mora definirati u skladu sa objektivnim kriterijima koji su svojstveni za radni odnos te je temeljna značajka radnog odnosa ta da neka osoba obavlja poslove prema uputama druge osobe tijekom nekog vremenskog razdoblja i to za određenu naknadu. Iz toga proizlazi da i članovi uprave ili direktori mogu biti dio popisa radnika koji ulaze u kolektivno otkazivanje dok je u praksi bilo primjera da osobe koje su mlađe od 26 godina ne ulaze u tu kategoriju radi poticanja zapošljavanja mladih ljudi. ³³ S obzirom da Direktiva 98/59/EZ govori o dvije opcije referentnog razdoblja koje države članice mogu primjenjivati na nacionalnoj razini važno je spomenuti predmet UQ protiv Marclean Technologies koji govori o potencijalnoj povezanosti pojedinačnog otkaza ugovora o radu s budućim otkazima u kompaniji koje je poslodavac proveo u narednom razdoblju u svrhu mrvljenja otkaza. ³⁴ Iz tog razloga, važno je naglasiti da je Sud EU odlučio da „članak 1. stavak 1. prvi podstavak točku (a) Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje referentno razdoblje predviđeno tom odrednom za utvrđivanja postojanja kolektivnog otkazivanja mora izračunati uzimajući u obzir sva razdoblja od 30 ili 90 uzastopnih dana tijekom kojih je došlo do tog pojedinačnog otkazivanja i tijekom kojih je došlo do najvećeg broja otkazivanja koje je proveo poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika u smislu te iste odredbe“. ³⁵ Poslodavac koji želi izbjeći cijelu proceduru vezanu za kolektivno otkazivanje mora voditi računa o dvije pretpostavke, a to je **broj radnika i vremenski period u kojem otkazuje ugovore**. ³⁶

³² Potočnjak, Željko. Kolektivno otkazivanje radnih odnosa u praksi Suda Europske Unije. *Op. cit.*, str. 240.

³³ *Ibid.*, str. 240-241.

³⁴ Sud EU, C-300/19 od 11.11.2020., UQ protiv Marclean Technologies, ECLI:EU:C:2020:898, t. 17.

³⁵ Sud EU, C-300/19 od 11.11.2020., UQ protiv Marclean Technologies, ECLI:EU:C:2020:898, t. 38.

³⁶ Plazonić, Kristijan. Kolektivno otkazivanje viška radnika. *Pravo u gospodarstvu*, 50 (2011.), 2, str 515.

3. SAVJETOVANJE I INFORMIRANJE

Nakon što su zadovoljene prethodno navede pretpostavke, poslodavac kreće u postupak savjetovanja sa radničkim vijećem te postupak obavještanja HZZ-a o kolektivnom višku radnika. Radničko vijeće je tijelo s kojim poslodavac mora surađivati ako je ono utemeljeno kod nekog poslodavca te se savjetovati s njim oko donošenja „**važnih odluka**“. „Važno je obavješćivanje i savjetovanje o stanju, strukturi i mogućem zapošljavanju unutar poduzeća ili pogona i bilo kakvim predviđenim anticipatornim mjerama, posebno kada je zaposlenje ugroženo“.³⁷ Kako je savjetovanje nužno za brojna pitanja vezana za rad i organizaciju kompanije tako se poslodavac dužan savjetovati s radničkim vijećem i u vezi kolektivnog viška radnika.³⁸ Nadležna javna vlast, odnosno HZZ, mora biti obaviješten zbog interesa javne vlasti s obzirom da je svaki otkaz ugovora o radu, a posebno veći broj takvih otkaza predstavlja negativni šok za hrvatsko gospodarstvo te se samim time traži se i intervencija države koja bi eventualno mogla poduzeti neke korake u cijelom procesu. Zakonski članci na nacionalnoj razini govore kako je teret dokazivanja na poslodavcu ako on otkazuje ugovor o radu radniku u slučaju sudskog spora, ali u praksi je vidljivo kako je Vrhovni sud u predmetu J.V. protiv H.-n. d.d. zauzeo stav kako je tužitelj J.V. trebao navesti koji su to radnici prema zakonskim i poslodavčevim kriterijima trebali biti uvršteni u kolektivni višak radnika umjesto njega.³⁹

3.1. Savjetovanje s radničkim vijećem

Zaposlenici imaju pravo na sudjelovanje u odlučivanju. „Radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanju u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima“.⁴⁰ Oni imaju pravo da na slobodnim i neposrednim izborima izaberu svoju predstavniku koji će promicati njihova prava. Na prijedlog sindikata ili na prijedlog dvadeset posto radnika pokreće se postupak utemeljenja

³⁷ EUR-Lex, Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obvezivanje i savjetovanje radnika u Europskoj Zajednici (SL L 80, 23.3.2002., str. 29-34; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 05, svezak 005, str. 182-186), čl. 2., t.2. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0014&from=HR> (4.5.2022.).

³⁸ Zakon o radu, čl. 150.

³⁹ VSRH, Rev 162/2018-2 od 14.11.2018.

⁴⁰ *Ibid.*, čl. 140.

radničkog vijeća koje će štiti radnike.⁴¹ U slučaju da je radnik izabran kao radnički predstavnik, poslodavac mu ne može otkazati ugovor o radu zbog sudjelovanja u izboru ili njegove aktivnosti kao radničkog predstavnika.⁴² Na takav način poslodavac dobiva dodatne obaveze te mora u svom poslovanju voditi računa o zaštiti radnika na još višoj razini. Za njega utemeljenjem radničkog vijeća nastaju obveze savjetovanja i obavještanja radničkog vijeća u vezi važnih odluka i pitanja važnih za poslovanje. Broj članova radničkog vijeća ovisi o broju zaposlenika iz čega proizlazi zaključak da što poslodavac ima veći broj zaposlenika to je i radničko vijeće sastavljeno u većem broju s obzirom da su im onda i obveze opsežnije.

„Obveza poslodavca da se savjetuje s radničkim predstavnicima te da obavijesti nadležno tijelo javne vlasti o kolektivnom otkazivanju mora prethoditi poslodavčevoj odluci o prestanku ugovora o radu“.⁴³ Dakle, poslodavac je dužan prije nego što je donio odluku provesti postupak savjetovanja jer takvo savjetovanje ne bi imalo svrhu ako bi se ono provodilo nakon što je poslodavac donio odluku o otkazu ugovora o radu. U takvom postupku pokušavaju se poduzeti mjere kako bi se reducirao broj radnika koji su obuhvaćeni kolektivnim viškom ili s druge strane pokušati pronaći neko drugo prikladno rješenje. „Ta savjetovanja obvezno obuhvaćaju načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenja broja te ublažavanje posljedica traženja rješenja u popratnim socijalnim mjerama koje imaju za cilj olakšati premještanje na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju radnika koji su postali viškom“.⁴⁴ Tu se ostvaruje svrha postojanja radničkog vijeća kada govorimo o kolektivnom višku radnika.

Prema čl. 127. ZR-a poslodavac je dužan radi savjetovanja s radničkim vijećem, „u pisanom obliku dostaviti:

- odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika
- broju ukupno zaposlenih radnika
- broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba
- iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima

⁴¹ *Ibid.*, čl. 141.

⁴² Bodiroga – Vukobrat, Nada. Skupna otpuštanja radnika i zbrinjavanje viška radnika pri statusnim promjenama u europske pravu u svjetlu Smjernice 98/59/EZ, s posebnim osvrtom na harmonizaciju hrvatskog prava. *Op. cit.*, str. 113.

⁴³ Potočnjak, Željko. Kolektivno otkazivanje radnih odnosa u praksi Suda Europske Unije. *Op. cit.*, str. 254.

⁴⁴ Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, čl. 2. t. 2.

- mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika“.

„Takve podatke poslodavac je dužan dostaviti bez obzira donosi li on takvu odluku ili je ta odluka donesena od strane poduzeća koje kontrolira tog poslodavca“.⁴⁵ Iz navedenih podataka i obveza jasno je da poslodavac mora biti precizan prilikom takvog obavještanja i savjetovanja s radničkim vijećem. Poslodavac mora jasno odrediti koji su to radnici obuhvaćeni kolektivnim viškom te koji su to razlozi doveli do toga. Bez obzira što će možda doći do kolektivnog otkazivanja i što se ono neće moći spriječiti. Poslodavac mora navesti što je on poduzeo da se izbjegne kolektivno otkazivanje, a s druge strane mora uvažiti i razmotriti sve one prijedloge koje je dalo radničko vijeće. Ono pokušava kroz određene metode ispitati poslodavca je li doista kolektivno otkazivanje nužno i daje mu određene prijedloge na koje se poslodavac mora očitovati te ako ih smatra nedovoljno dobrim i eventualno neprovedivim mora se obrazloženo očitovati zašto to smatra. Da bi radničko vijeće imalo što konstruktivnije prijedloge ili s druge strane da bi moglo na što ozbiljniji način pristupati ovom pitanju, njemu se omogućava da koristi usluge stručnjaka koji bi savjetovali radničko vijeće, ali naravno sve u skladu sa pravnim sustavima država članica pa tako i pravnim sustavom Hrvatske.⁴⁶ Obveza savjetovanja ne znači nužno da će se postići sporazum.⁴⁷ Bez obzira što se provodi savjetovanje i što možda obje strane imaju interes da se postigne pozitivni ishod, do njega ne mora doći i savjetovanje ne mora značiti da su radnici spašeni od kolektivnog otkazivanja. „**Poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja sa ciljem sklapanja sporazuma**, ali ako se sporazum ne uspije postići, onda je samo provođenje postupka savjetovanja pretpostavka zakonitosti otkazivanja većem broju radnika“.⁴⁸

Na kraju, nakon provedenog postupka savjetovanja, nakon dostavljenih podataka koji su obvezni, razmatranja mogućih rješenja i prijedloga, poslodavac je dužan o postupku savjetovanja obavijestiti nadležnu javnu službu odnosno HZZ kada govorimo o Hrvatskoj. U obavijesti HZZ-u dužan je navesti sve podatke vezane za radnike i poslovanje koje je dostavio radničkom vijeću te dostaviti podatke o postupku savjetovanja s radničkim vijećem, njegovim ishodom te vremenskom trajanju. „Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu dostaviti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest“.⁴⁹

⁴⁵ *Ibid.*, čl. 2. t. 3.

⁴⁶ Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, čl. 2. t. 2.

⁴⁷ Potočnjak, Željko. Kolektivno otkazivanje radnih odnosa u praksi Suda Europske Unije. *Op. cit.*, str. 259.

⁴⁸ Potočnjak, Željko. Novine i dvojbe u svezi s otkazom i drugim načinima prestanka ugovora o radu. *Op. cit.*, str. 123.

⁴⁹ Zakon o radu, čl. 127 st. 6.

3.2. Obavijest nadležnoj javnoj službi za zapošljavanje

Nakon provedenog savjetovanja s radničkim vijećem u postupak kolektivnog otkazivanja uključuje se javna služba zapošljavanja odnosno HZZ. Ona od poslodavca prima obavijest o svim podacima koji su bili dostavljeni radničkom vijeću, podatke o provedenom savjetovanju i rezultatima toga savjetovanja te očitovanje radničkog vijeća. HZZ ima ulogu korektiva u cijelom postupku te poduzima mjere aktivne politike zapošljavanja i analizira postoje li metode za rješavanje problema viška radnika koje ima poslodavac. „Nije baš sasvim jasno znači li to da bi „nadležno javno tijelo“ trebalo intervenirati na način da spriječi otpuštanja ili pak pronaći načine kojima će se rješavati problemi radnika koji će nakon otpuštanja biti nezaposleni“.⁵⁰ Iz cijelog postupka i subjekata koji u njemu sudjeluju vidljivo je kako postoji viši stupanj zaštite radnika i kako se pokušava riješiti taj problem. Sve je to rezultat i javnog interesa da spriječi kolektivno otkazivanje s obzirom da takav postupak ima brojne negativne posljedice.

HZZ poduzima mjere u roku od trideset dana, a prije isteka roka od trideset dana može produžiti taj rok za još najviše trideset dana kako bi odgodila postupak kolektivnog otkazivanja.⁵¹ „Radni odnos radnika ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dostave obavijesti“.⁵² Postupak otkazivanja smije započeti nakon dostave obavijesti HZZ-u, ali ne smije prije savjetovanja s radničkim vijećem. Ako bi postupak kolektivnog otkazivanja započeo nakon dostave obavijesti HZZ-u ugovor o radu ne smije biti otkazan prije isteka gore navedenih rokova. Učinak otkazivanja se odgađa do isteka gore navedenog roka od trideset dana ili eventualno do isteka dodatnog roka od trideset dana koji je postavljen ako za njim ima potrebe. Direktiva 98/59/EZ govori kako države članice mogu ovisno i nacionalnom zakonodavstvu i skratiti taj rok odnosno ovlastiti nadležnu javnu vlast da to učini.⁵³

⁵⁰ Bodiřoga – Vukobrat, Nada. Skupna otpuštanja radnika i zbrinjavanje viška radnika pri statusnim promjenama u europskome pravu u svjetlu Smjernice 98/59/EZ, s posebnim osvrtom na harmonizaciju hrvatskog prava. *Op. cit.*, str. 117.

⁵¹ Zakon o radu, čl. 128. st. 1.

⁵² *Ibid.*, čl. 128. st. 2.

⁵³ Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, čl. 4. t. 1.

4. OTKAZ UGOVORA O RADU

„Otkaz ugovora o radu jednostrano je očitovanje volje stranaka tog ugovora kojim ta stranka izražava svoju namjeru (volju) da ugovor o radu okonča, a koje očitovanja nakon što je dostavljeno drugoj stranki, dovodi do prestanka ugovora o radu“.⁵⁴ Ugovor o radu može se otkazati redovito i izvanredno. Svaka stranka ugovora, poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu. Kod kolektivnog viška radnika govorimo o otkazivanju od strane poslodavca, a ne radnika. Otkaz se daje u pisanom obliku te on mora biti obrazložen. Uz otkaz vežemo i određene otkazne rokove ovisno o okolnostima svakog otkaza. Kada govorimo o otkazu ugovora o radu većinom je to ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme, a rijetko kada će se raditi o ugovoru na određeno vrijeme jer otkazivanje u tom slučaju mora biti predviđeno. U slučaju redovitog otkaza ugovor se može otkazati uz ugovoreni ili propisani otkazni rok, a u slučaju izvanrednog otkaza postoji iznimka jer se on može otkazati bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka.⁵⁵

4.1. Otkazni rokovi

„Otkazni rok je razdoblje između dana davanja redovitog otkaza i dana prestanka ugovora o radu“.⁵⁶ Otkazni rokovi su određeni faktorima koji otječu na njihovu duljinu. Nepravедno bi bilo da svi radnici bez obzira na određene karakteristike imaju uvijek iste otkazne rokove. Neki su radnici puno duži vremenski period proveli u radnom odnosu te se imaju veći broj godina i otkazni rokovi za takve radnike biti će duži. Posebno kada je poslodavac taj koji prekida radni odnos radniku te je na takvom radniku razdoblje traženja novog posla što može predstavljati problem posebno za radnike starije životne dobi pa bi eventualno razdoblje otkaznog roka moglo biti razdoblje u kojemu će on i uspjeti pronaći novo zaposlenje i tako otkloniti rizik egzistencijalne nesigurnosti.

„U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine

⁵⁴ Herman, Vilim; Ćupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 160.

⁵⁵ Zakon o radu, čl. 114.-116., 118.,120.

⁵⁶ Potočnjak, Željko. Novine i dvojbe u svezi s otkazom i drugim načinima prestanka ugovora o radu. *Op. cit.*, str. 117.

- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina^{.57}

Navedeni otkazni rokovi u slučaju da „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“.⁵⁸ „Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu“.⁵⁹ „Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi ili njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljanina u obrani“.⁶⁰ „Nakon prestanka razlog koji je doveo do zastoja u tijeku otkaznog roka, taj rok nastavlja dalje teći, a u njegov tijek se uračunava vrijeme koje je proteklo do dana zastoja. Protekom otkaznog roka nastupaju pravne posljedice redovitog otkaza ugovora o radu. Dakle, **radni odnos prestaje s posljednjim danom otkaznog roka** te se s tim danom radnika odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja“.⁶¹ Ove zakonske odredbe govore o određenim kategorijama radnika i situacijama u kojima se oni nalaze te bi bilo nepravедno da otkazni rokovi teku i u takvim slučajevima. Korisno je da postoje takve zakonske odredbe da radnici znaju da su i u takvim slučajevima

⁵⁷ *Ibid.*, čl. 122. st. 1.

⁵⁸ *Ibid.*, čl. 122. st. 2.

⁵⁹ *Ibid.*, čl. 121. st. 1.

⁶⁰ *Ibid.*, čl. 121. st. 2.

⁶¹ Potočnjak, Željko. Novine i dvojbe u svezi s otkazom i drugim načinima prestanka ugovora o radu. *Op. cit.*, str. 120.

zaštićeni jer ako uzmemo primjer trudnice koja ne bi bila zaštićena i kojoj bi otkazni rok tekao za vrijeme trudnoće postavlja se pitanje da li bi se mladi ljudi možda teže odlučili na zasnivanje obitelji. Sigurno bi to bio slučaj s obzirom da bi osjećaj nesigurnosti bio daleko veći tako je zakonodavac zasigurno vodio računa i o tom pitanju kada je donosio zakon i određivao kategorije radnika koje treba uvrstiti u tu skupinu. U slučaju postupka kolektivnog viška radnika učinak prestanka ugovora o radu ne može nastupiti prije isteka roka od trideset dana ili dodatnog roka ako ga odredi HZZ, ali svakako ugovor o radu ne prestaje u roku od trideset dana od dostave obavijesti HZZ-u. Takvi rokovi i takav postupak postoje zbog pokušaja traženja rješenja problema kolektivnog otkazivanja. U tom roku i radničko vijeće, poslodavac i HZZ pokušavaju kroz različite prijedloge izbjeći kolektivno otkazivanje. Poslodavac može imati volju za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja i zaista pomno proučiti prijedloge drugih subjekata te na njih obrazloženo odgovoriti što ne znači da će se u postupku savjetovanja i informiranja zaista to rješenje i pronaći.

4.2. Izuzeće od primjene postupka kolektivnog otkazivanja

Kako Direktiva 98/59/EZ uređuje cijeli postupak kolektivnog otkazivanja tako s druge strane navodi i slučajeve kada se ona ne primjenjuje. Postoje određene kategorije radnika koji obavljaju posebne poslove odnosno otkazivanje u tim slučajevima je uređeno na drugačiji način ili se radi o radnicima koji se ne mogu uvrstiti u kolektivni višak zbog ugovora o radu kojeg su potpisali s poslodavcem odnosno radi se o ugovoru na određeno vrijeme. Radnici zaposleni u tijelima javne uprave su radnici čiji se radni odnosi posebno uređuju jer radi se o radnicima koji ne rade u privatnom sektoru pa stoga njihovi radni odnosi i ugovori o radu zahtijevaju posebno uređenje i neke posebnosti.

Tako se Direktiva 98/59/EZ ne primjenjuje na:

- a) „kolektivno otkazivanje radnicima zaposlenim temeljem ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće, osim kada takvi otkazi uslijede prije dana isteka ili izvršenja takvih ugovora;
- b) radnike zaposlene u tijelima javne uprave ili u poslovnim nastanima uređenim javnim pravom (ili, u državama članicama u kojima nije poznat taj pojam, u tijelima koja su s njima izjednačena)

c) posade pomorskih brodova“.⁶²

4.3. Otkazivanje kod zaštićenih kategorija radnika

„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 ili osobi koja se koristi nekim od tih prava“.⁶³ Dakle, radi se o određenim kategorijama radnika koje zakon izričito štiti od otkaza s obzirom na okolnosti u kojima se one nalaze. U slučaju da poslodavac ipak da otkaz takvim kategorijama radnika, on će biti ništetan ako su poslodavcu bile poznate takve okolnosti kada je odlučivao o otkazu ili ako ga je radnik o tome obavijestio u roku od petnaest dana od dostave otkaza.⁶⁴ Otkaz trudnicama, osobama koje koriste roditeljske potpore i ostale navede u ZR-u kao i osobe koje su privremeno nesposobne za rad zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti za vrijeme oporavka kao i osobe na vršenju dužnosti u obrani uvjetovan je suglasnošću radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika. Kao što je potrebna suglasnost radničkog vijeća za uvrštavanje osoba iz čl. 34. ZR-a koji je gore naveden u kolektivni višak radnika tako je potrebna suglasnost radničkog vijeća i za otkaze određenim drugim kategorijama radnika. Radničko vijeće može svoju suglasnost dati na tri načina. Prvo, može izričito dati suglasnost na odluku koju je donio poslodavac. Drugo, ako se radničko vijeće ne usuglasi u roku od osam dana s odlukom poslodavca odnosno ako se uopće ne izjasni onda se smatra da je takvom šutnjom radničko vijeće dalo svoju suglasnost i treća opcija je da radničko vijeće uskrati suglasnost na poslodavčevu odluku. Ako je radničko vijeće uskratilo suglasnost poslodavcu onda on može u roku od petnaest dana od dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da takvu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.⁶⁵

„Otvaranje stečajnog postupka poseban je razlog opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Nakon otvaranja stečajnog postupka stečajni upravitelj u ime dužnika poslodavca i

⁶² Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, čl. 1. t. 2.

⁶³ Zakon o radu, čl. 34.

⁶⁴ *Ibid.*, čl. 34. st. 2.

⁶⁵ Plazonić, Kristijan. Kolektivno otkazivanje viška radnika. *Op. cit.*, str. 519-520.

radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obzira na ugovoreno trajanje ugovora i bez obzira na zakonske ili ugovorene odredbe o zaštiti radnika“.⁶⁶ Ove odredbe stečajnog zakona govore nam ipak o nekim iznimkama o zabrani otkazivanja. Stečajni postupak je posebna okolnost u kojoj je nalazi poslodavac, možemo reći izvanredna te takve okolnosti dopuštaju odnosno opravdavaju otkaz ugovora o radu jer je sudbina poslodavca upitna odnosno u rukama stečajnog upravitelja. Kako stečajni zakon nalazi opravdanje za otkaz tako i ZR govori da je moguće otkazati ugovore o radu zaštićenim kategorijama radnika iz čl. 34. ZR-a ako ugovor prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.⁶⁷ Novi ZR u čl. 34. st. 4. određuje da ako se nad poslodavcem provodi likvidacija onda se trudnicama te zaštićenim korisnicima potpora može otkazati ugovor o radu odnosno dati poslovno uvjetovani otkaz. Takvim zakonskim uređenjem riješili su se dugogodišnji problemi koji su ometali postupak likvidacije jer se on nije mogao završiti ako je kod takvog poslodavca bila zaposlena neka od tih zaštićenih osoba.⁶⁸

4.4. Obveza poslodavca nakon poslovno uvjetovanog otkaza radniku

Obzirom da u kolektivni višak radnika ulaze radnici zbog poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu kao i oni koji su plod sporazuma poslodavca i radnička, a prijedlog za takav sporazum je dao poslodavac. Za poslodavca koji navede da je prestala potreba za obavljanjem određenom posla mora to i poštovati. To znači da zaista kod poslodavca nema potrebe za tim radnikom i tim poslom kojega radnik obavlja te da takav poslodavac neće imati potrebe u budućnosti zaposliti novog radnika na tom radnom mjestu. Tako su nastale obveze za poslodavca da je on u nemogućnosti zaposliti drugog radnika na istom radnom mjestu u roku od šest mjeseci od dostave otkaza ugovora o radu odnosno poslovno uvjetovanog otkaza nekom radniku.⁶⁹ Na takav način se pokušava zaštititi radnike i onemogućiti poslodavca da izigra radnike na takav način pod izgovorom da je prestala potreba za obavljanjem posla nekog radnika te da otkáže ugovor o radu, a nakon otkaza odmah zaposli drugog radnika na istom radnom mjestu. U praksi postoje problemi sa drukčijim označavanjem radnih mjesta, a ustvari se radi o istom radnom mjestu samo pod drukčijim nazivom i neki poslodavci sigurno pokušavaju izigrati ove obveze koje im nalaže zakonodavac. Ako ipak u roku od šest mjeseci

⁶⁶ Stečajni zakon (NN 71/15, 104/17, 36/22), čl. 191.

⁶⁷ Zakon o radu, čl. 34. st. 3.

⁶⁸ Potočnjak, Željko. Novine i dvojbe u svezi s otkazom i drugim načinima prestanka ugovora o radu. *Op. cit.*, str. 116.

⁶⁹ *Ibid.*, čl. 115. st. 5.

od dostave otkaza ugovora o radu radniku, poslodavac opet bude imao potrebe za tim radnim mjestom i poslovima koje ono uključuje on je obvezan obavijestiti radnika koji je dobio poslovno uvjetovan otkaz zbog prestanka potrebe za tim radnim mjestom.⁷⁰ Za radnika koji nije u tom roku našao novi posao ova bi zakonska odredba bila od velike koristi s obzirom da bi se mogao vratiti na svoje staro radno mjesto te bi period njegove nezaposlenosti završio, ako naravno radnik pristane na povratak kod poslodavca.

⁷⁰ *Ibid.*, čl. 115. st. 6.

5. ZBRINJAVANJE VIŠKA RADNIKA

Prema ZR-u poslodavac koji namjerava otkazati više ugovora o radu pa su zadovoljene pretpostavke da možemo govoriti o kolektivnom višku radnika mora poduzeti mjere zbrinjavanja viška radnika. Zakon o radu iz 2009. godine jasno je navodio da je poslodavac dužan izraditi Program zbrinjavanja viška radnika. Poslodavac koji je i nakon provedenog savjetovanja s radničkim vijećem namjeravao otkazati ugovore o radu bio je dužan tijekom izrade plana uključiti u izradu odnosno savjetovati se sa nadležnom javnom službom te program morao sadržavati i podatke o određenim „mogućnostima“ koji bi proizlazile iz njega. To su mogućnosti promjene tehnologije, zapošljavanja na drugim radnim mjestima, pronalaženja zaposlenja kod drugog poslodavca, rad u nepunom radnom vremenu ili eventualne prekvalifikacije ili dokvalifikacije.⁷¹ Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika, poslodavac se mora izjasniti o mišljenjima i prijedlozima nadležne službe zapošljavanja u vezi mjera koje bi bile korisne da se smanje ili ublaže štetne posljedice kolektivnog otkazivanja.⁷² Prilikom izrade programa zbrinjavanja viška radnika poslodavac u taj program uvrštava radnike po određenim kriterijima te naravno uz zakonske kriterije kao što su radni staž, starost i obveze uzdržavanje može uvrstiti i neke svoje kriterije kao što su točnost, ambicioznost ili kvaliteta rada. Poslodavac u tom postupku mora biti objektivan te je možda najbolje rješenje da se osnuje povjerenstvo koje bi bilo sastavljeno i od radnika, sindikata. Oni bi utvrđivali bodove te bi odlučili da li bi dali prednost radnim uvjetima ili socijalnim pitanjima.⁷³ Takav oblik povjerenstva sigurno je bio koristan s obzirom da se na takav način moglo utvrditi bodove na što objektivnijoj razini, a da se poslodavac ne ograničava. Donošenjem aktualnog Zakon o radu ukinuta je zakonska odredba o obvezi izrade programa zbrinjavanja viška radnika iako i dalje u čl. 127 ZR-a postoji obveza poduzimanja mjera zbrinjavanja viška radnika kao i savjetovanja s radničkim vijećem i nadležnom javnom službom u samom postupku kolektivnog otkazivanja. „Glavna značajka tog novog uređenja **je napuštanje donošenja programa zbrinjavanja viška radnika kao posebnog pravnog akta.** Pored toga, značajno je **skraćen i rok u kojem poslodavac može nakon provedenog savjetovanja okončati odnose radnika koji su mu višak**“.⁷⁴ Bez obzira na zakonske izmjene i dalje postoje obveze poslodavca na ovom području, ali uređene nešto drugačije, nego li je to bilo u prijašnjem uređenju.

⁷¹ Zakon o radu (NN 149/2009), čl. 121.

⁷² Bulka, Zinka; Selec, Branka. Program zbrinjavanja viška radnika, *Pravo u gospodarstvu*, 48 (2009), 3, str. 863.

⁷³ *Ibid.*, str. 864-865.

⁷⁴ Potočnjak, Željko. Novine i dvojbe u svezi s otkazom i drugim načinima prestanka ugovora o radu. *Op. cit.*, str. 120-121.

5.1. Otpremnina

Otpremnina je jedno od prava radnika kojima prestaje radni odnos kod nekog poslodavca. Poslodavac koji otkazuje ugovor/ugovore o radu mora voditi računa i o zakonskom pravu određenih radnika na otpremninu. „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“.⁷⁵

Ovdje se može zaključiti da pravo na otpremninu nema radnik koji je svojim skrivljenim ponašanjem uzrokovao pretpostavke za otkaz ugovora o radu što kod kolektivnog viška radnika nije slučaj jer se razlozi za kolektivno otkazivanje ne nalaze strani osobe radnika. Zakonodavac je vodio računa i o poslodavcu kada je odredio da samo onaj radnik koji najmanje dvije godine neprekidno radi kod poslodavca ima pravo na otpremninu jer u protivnom bi svaki radnik bez obzira na okolnosti imao to pravo što bi možda bilo nepravedno i predstavljalo bi veći trošak za poslodavca. Otpremnina se ne može ugovoriti u iznosu nižem od jedne trećine prosječne radnikove plaće u posljednja tri mjeseca rada za svaku godinu radnog odnosa kod tog poslodavca. Ako drukčije nije ugovoreno ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih radnikovih plaća u posljednja tri mjeseca.⁷⁶

Radnicima koji se ubrajaju u kolektivni višak radnika takva otpremnina bila bi barem neka satisfakcija i barem određena sigurnost za neko buduće vrijeme dok ne pronađu novi posao i opet budu u radnom odnosu. Posebno, radnici koji su u radnom odnosu kod nekog poslodavca kod kojega je iznos otpremnine određen u većem iznosu od onog zakonskog minimuma, poslodavac će u takvim slučajevima voditi računa da ako uistinu otkaže takav ugovor o radu mora isplatiti veću svotu novca te će to za njega predstavljati veliki financijski izdatak posebno kada se radi o više takvih radnika te će pokušati pronaći drugo rješenje za zbrinjavanje takvih radnika jer će to i njemu biti cilj. Možda bi veći minimalni zakonski iznos otpremnina spriječio neke otkaze ugovore o radu, ali to je tema za stručnjake koji se bave tom granom prava i tim pitanjima.

⁷⁵ Zakon o radu, čl. 126.

⁷⁶ *Ibid.*, čl. 126. st. 2., st. 3.

5.2. Nepuno radno vrijeme

U hrvatskom pravnom sustavu razlikujemo puno i nepuno radno vrijeme. „Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena“.⁷⁷ S obzirom da se puno radno vrijeme smatra četrdeset sati tjedno onda svako ono radno vrijeme koje bi iznosilo manje od toga smatramo nepunim radnim vremenom. Ako neki poslodavac nema više potrebu za radnicima možda je jedno od rješenja da takvi radnici ostanu raditi kod istog poslodavca, ali na nepuno radno vrijeme. Takav model rada bi možda odgovarao nekom poslodavcu jer bi to predstavljalo manji trošak za njega, što bi eventualno bez obzira što nije u dobroj financijskoj situaciji mogao financirati.

„Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno“.⁷⁸ Razmjerno radnom vremenu utvrđuju se pojedinosti radnog odnosa. Nekim radnicima s obzirom na životne okolnosti u kojima se nalaze ovaj model rada može biti prikladniji nego rad na puno radno vrijeme, a sukladno tome će se određivati i njihova prava, a isto tako kao što sam i naveo ovaj model može odgovarati i poslodavcima te može biti rješenje za višak radnika. Bez obzira što radnik radi na nepuno radno vrijeme, „ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu“.⁷⁹

5.3. Rad kod više poslodavaca

„Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno“.⁸⁰ Takav radnik, „a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost“.⁸¹ Nekada u hrvatskom pravnom sustavu nije postojao ovakav način rada, ali s obzirom da se trendovi u svijetu mijenjaju tako i države prilagođavaju nacionalno pravo takvim trendovima.

⁷⁷ *Ibid.*, čl. 62. st. 1.

⁷⁸ *Ibid.*, čl. 62. st. 6.

⁷⁹ *Ibid.*, čl. 62. st. 5.

⁸⁰ *Ibid.*, čl. 62. st. 2.

⁸¹ *Ibid.*, čl. 62. st. 3.

Hrvatska je uvela mogućnost rada kod više poslodavaca te na takav način omogućila da radnici obavljaju samo određeni vremenski period rad kod nekog poslodavca koji vjerojatno nema potrebe da radnik duže radi kod njega, ali se takvom radniku ostavlja mogućnost da preostali dio radnog vremena odradi kod drugog poslodavca te na takav način ostvari punu zaradu. Poslodavci kojima prestane potreba za radnikom u punom radnom vremenu, a radniku kojem bi takav model rada odgovarao mogu se sporazumno tako dogovoriti i urediti radni odnos. Ovo je model koji je sigurno potaknuo rješavanje problema nezaposlenosti, a s druge strane i mogućnost da poslodavci koji zapadnu u određene financijske probleme pa izgube potrebu za radnikom na način kako je radni odnos bio prethodno uređen, mogu se odlučiti za ovaj model i predložiti ga radniku te možda spriječiti otkazivanje ugovora o radu. Tako bi financijski rasteretio poslodavac, a s druge strane i radnik bi se rasteretio dijela obveza iz radnog odnosa.

6. ZAKLJUČAK

Republika Hrvatska je država koja možemo reći tijekom svih godina samostalnosti i neovisnosti ima problem s velikom stopom nezaposlenih osoba. Sve to posljedica je očiglednog lošeg pristupa vlasti prema ovoj temi i nepoduzimanje dovoljno učinkovitih poteza kako bi se ta stopa s godina smanjila. Zakonodavstvo je isto tako jedan od uzroka mnogih problema u državi što je i rezultat da se hrvatski zakoni često mijenjaju, a takve promjene unose stalne nesigurnosti za sve one koji su obuhvaćeni tim izmjena. Kolektivno otkazivanje, ali i pojedinačno otkazivanje sigurno je jedna od tema kojoj zakonodavac mora posvetiti više vremena i pokušati otkloniti određene nesigurnosti s obzirom na već spomenutu visoku stopu nezaposlenosti koja se mora pokušati reducirati jer će svaki pokušaj otkazivanja imati samo pozitivan efekt na gospodarsku sliku Hrvatske. Radnici ne smiju biti žrtve u postupku kolektivnog otkazivanja te ako je to doista jedino rješenje, taj postupak mora biti zakonit zato je potrebno detaljnije urediti mnoga pitanja tog postupka te ovlasti radničkog vijeća i nadležne javne vlasti.

Radničko vijeće je tijelo koje radnici doživljavaju kao svoju sigurnost te se postavlja pitanje trebali bi ipak ono imati veće ovlasti i možda na takav način kroz neka rješenja ponuditi poslodavcu rješenja koja bi spriječila kolektivno otkazivanje i zaustavila taj postupak. Nadležna javna vlast koja je uključena u cijeli postupak zbog zapravo višeg interesa da se spriječi taj postupak može odgoditi taj postupak, ali rijetki su slučajevi gdje takva odgoda nakraju ima pozitivan krajnji ishod za radnike. U većini slučajeva to je samo kupnja vremena, a radnicima će svejedno biti otkazani ugovori o radu. S obzirom da je kolektivno otkazivanje rezervirano za zapravo veće tvrtke kojih u Hrvatskoj nema previše država bi trebala pronaći rješenja, ali već unaprijed, kako postupati kada se takvi poslodavci nađu u takvim situacijama te može li država svojom intervencijom i nekom pomoći poslodavcu pokušati spriječiti taj postupak. Naravno, mora se voditi računa i o poslodavcu koji je poduzetnik te kojemu u ovim promjenjivim vremenima nije jednostavno upravljati tvrtkom te njegovi interesi i problemi koji su opravdani moraju biti ispoštovani pa tako i zaista njegova nemogućnost da i u budućnosti osigura radna mjesta radnicima koji su kod njega zaposleni ako za to postoje opravdane okolnosti.

Smatram da država odnosno njezina tijela moraju biti u većoj mjeri uključeni u sam institut radnog odnosa i svih pitanja koji on obuhvaća te detaljnije analizirati probleme na koje upućuju i radnici i poslodavci kako bi u budućnosti cjelokupni sustav bio uređeniji. Takav se efekt može postići samo ako je država zainteresirana i uključena, što bi morala biti s

obzirom da je „rad“ pokretač svake države i njezinog gospodarstva koji rezultira zadovoljstvo ljudi koji žive u toj državi.

7. POPIS LITERATURE

KNJIGE I ČLANCI

1. Bodiroga-Vukobrat, Nada. Skupna otpuštanja radnika i zbrinjavanje viška radnika pri statusnim promjenama u europskome pravu u svjetlu Smjernice 98/59/EZ, s posebnim osvrtom na harmonizaciju hrvatskog prava // Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 25 (2004), 1; str. 105-122.
2. Bulka, Zinka; Selec, Branka. Program zbrinjavanja viška radnika. Pravo u gospodarstvu, 48 (2009), 3, str. 859-875.
3. Herman, Vilim; Ćupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. Osijek: Pravni fakultet, 2011., str. 150-165.
4. Plazonić, Kristijan. Kolektivno otkazivanje viška radnika. Pravo u gospodarstvu, 50 (2011), 2, str. 510-525.
5. Potočnjak, Željko. Kolektivno otkazivanje radnih odnosa u praksi suda Europske unije, Opatija: 2016., str. 231.-270.
6. Potočnjak, Željko. Neki problemi primjene direktive o kolektivnom otkazivanju ugovora o radu u hrvatskom zakonodavstvu i praksi. Zagreb: 2016., str. 229-277.
7. Potočnjak, Željko. Novine i dvojbe u svezi s otkazom i drugim načinima prestanka ugovora o radu. Zbornik 53. susreta pravnika, Opatija '15. Barbić, Jakša; Giunio, Miljenko; (ur). Zagreb: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2015., str. 102-136.

PRAVNI IZVORI

1. Zakon o radu (NN 149/2009)
2. Zakon o radu (NN 93/14)
3. Stečajni zakon (NN 71/15, 104/17, 36/22)
4. Zakon o tržištu rada (NN 118/18, 32/20, 18/22)

5. Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), čl. 55.
6. Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, (SL, L 225, 12.8.1998., str. 16-21; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 05, svezak 008, str. 86-91)
7. Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obvezivanje i savjetovanje radnika u Europskoj Zajednici (SL L 80, 23.3.2002., str. 29-34; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 05, svezak 005, str. 182-186)

SUDSKA PRAKSA

1. Sud EU, C – 392/13 od 13.5.2015., Cañas protiv Nexea Gestión Documental SA i Fondo de Garantía Salarial, ECLI:EU:C:2015:318
2. Sud EU, C-300/19 od 11.11.2020., UQ protiv Marclean Technologies, ECLI:EU:C:2020:898
3. USRH, U-III/2110/2018 od 4.11.2020.
4. VSRH, Rev 162/2018-2 od 14.11.2018

BAZE PODATAKA

1. IUS – INFO, <https://www.iusinfo.hr/> (20.5.2022.)
2. EUR-LEX, <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html> (20.5.2022.)
3. IUS – INFO, Učinci presuda Suda EU s osvrtom na predmet broj C – 630/17 – Milivojević/Raiffeisenbank <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/37273> (1.6.2022.)