

Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Jadrijević, Nives

Master's thesis / Diplomski rad

2024

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:199:902851>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-10-19**



Repository / Repozitorij:

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



**Sveučilište u Zagrebu
Pravni fakultet
Katedra za radno i socijalno pravo**

Nives Jadrijević

POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ UGOVORA O RADU

DIPLOMSKI RAD

Mentor: prof. dr. sc. Ivana Grgurević

Zagreb, rujan 2024.

Izjava o izvornosti

Ja, *Nives Jadrijev*, 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 koristila drugim izvorima od onih navedenih u radu.

Potpis studenta: *Nives Jadrijev*

Sadržaj

| | |
|---|----|
| 1. UVOD..... | 1 |
| 2. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ..... | 2 |
| 2.1. Pojmovno određenje..... | 2 |
| 2.2. Razlozi za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu..... | 2 |
| 2.3. Postupak otkazivanja kod poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu..... | 4 |
| 2.4. Savjetovanje i suodlučivanje sa radničkim vijećem..... | 6 |
| 2.4.1. Savjetovanje..... | 6 |
| 2.4.2. Suodlučivanje..... | 6 |
| 2.5. Otkazni rok i otpremnina..... | 8 |
| 2.6. Ostvarivanje zaštite u slučaju nedopuštenog otkaza..... | 10 |
| 3. KOLEKTIVNI VIŠAK RADNIKA..... | 11 |
| 3.1. Uvod..... | 11 |
| 3.2. Postupak kod kolektivnog viška radnika..... | 12 |
| 3.2.1. Provođenje postupka kolektivnog viška radnika..... | 12 |
| 3.2.2. Postupak savjetovanja sa radničkim vijećem..... | 13 |
| 3.2.3. Kolektivni višak o kojem odlučuje poslodavac sa prevladavajućim utjecajem..... | 15 |
| 3.2.4. Otkazivanje ugovora o radu prilikom postupka kolektivnog viška radnika..... | 15 |
| 4. ZAKLJUČAK..... | 17 |
| 5. POPIS LITERATURE..... | 18 |

1. UVOD

Otkazivanje ugovora o radu predstavlja složeno pravno, gospodarsko i socijalno pitanje koje utječe kako na radnika kojemu je otkazan ugovor o radu, tako i na osobe koje su ovisne o njegovim primanjima, a koje, u slučaju nepovoljnog gospodarskog stanja zemlje i posljedično velikog broja otkaza ugovora o radu mogu imati dublje posljedice i na državu (pr. opterećivanje socijalnih sustava, štrajkovi, društveni nemiri i sl.).

Predmet ovog diplomskog rada jest poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu, kao i postupak otkazivanja ugovora o radu u slučaju kolektivnog viška radnika u hrvatskom pravu. U radu su prije svega objašnjeni instituti poslovnog otkaza ugovora o radu, kao i otkaza u slučaju kolektivnog viška radnika, pretpostavke te kriteriji koji se primjenjuju pri čemu je ovaj rad temeljen na analizi zakonskih odredaba te sudskoj praksi hrvatskih sudova.

Bez obzira radi li se o poslovno uvjetovanom otkazu ili otkazu kod kolektivnog viška radnika, rezultat je u oba slučaja isti, a to je da je posljedica otkaz. Međutim, kod kolektivnog viška radnika pripisani su i dodatni kriteriji s obzirom na to da kolektivni višak radnika ima veće gospodarske posljedice.

Međutim, neovisno o tome je li riječ o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ili o postupku otkazivanja u slučaju kolektivnog viška radnika, valja navesti kako je u oba slučaja riječ o složenim pravnim pitanjima koja za posljedicu često imaju dugotrajne sudske sporove. Upravo stoga, ovaj rad nastoji na sustavan i pregledan način prikazati oba pravna instituta, kao i mjerodavnu sudsku praksu u tom području radnog prava.

2. POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ UGOVORA O RADU

2.1. POJMOVNO ODREĐENJE

Prema odredbi članka 115. stavka 1. Zakona o radu (dalje: ZR)¹ poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju, između ostaloga, ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz).

Dakle, riječ je o autonomnoj odluci poslodavca, a što potvrđuje i sudska praksa koja navodi kako je «(a)utonomno (...) pravo poslodavca odlučiti o ustroju i rasporedu radnih mjesta, uključujući i pravo na osnivanje, ali i ukidanje pojedinog radnog mjesta za koje ocijeni da organizacijski nije opravdano i za koje nema objektivne potrebe»². Međutim, poslodavac prilikom odlučivanja o poslovno uvjetovanom otkazu mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.³

2.2. RAZLOZI ZA POSLOVNO UVJETOVANI OTKAZ UGOVORA O RADU

Kod poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu razlozi za otkaz su na strani poslodavca bilo da se radi o gospodarskim, tehničkim ili organizacijskim razlozima.

Gospodarski razlozi predstavljaju okolnosti na tržištu koji su u većini slučajeva prisutni neovisno o poslovnim potezima poslodavca. Upravo zbog tih okolnosti na tržištu poslodavac je, radi spječavanja nastanka poslovnih gubitaka ili njihovog smanjenja, prisiljen smanjiti broj radnika. Međutim, ne treba otkloniti ni situacije kad su gospodarski razlozi nastupili kao posljedica loših poslovnih poteza poslodavaca i kada poslodavac zbog uštede na troškovima poslovanja smanjuje broj radnika.

U sudskoj praksi pod gospodarskim razlozima nalazimo smanjenje opsega posla, smanjenje tržišta poslovanja, neprofitabilnost određene djelatnosti te ostale okolnosti koje dovode do prestanka potrebe za radom radnika.⁴ Tako je primjerice poslovanje s negativnim saldonom opravdani razlog za racionalizaciju poslovanja na način da se smanji broj radnih mjesta pri čemu sudska praksa potvrđuje, a kako je već ranije navedeno, da je autonomno pravo poslodavca ocijeniti koja su radna mjesta nepotrebna.⁵

¹ Zakon o radu («Narodne novine», broj: 93/2014., 127/2017., 98/2019., 151/2022. i 64/2023.).

² V. odluku Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr-702/2008 od 22. siječnja 2009. godine.

³ op. cit. (bilj. 1), članak 115. stavak 2. ZR-a.

⁴ Pezo, Ivica, Razlozi za otkaz ugovora o radu kroz sudsku praksu, izdanje Rosipa d.o.o., Zagreb, 2006.

⁵ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr-187/2008 od 22. travnja 2008. godine.

Tehnološki razlozi kod poslovno uvjetovanog otkaza nastaju kao posljedica aktivnosti samog poslodavca, a koje su usmjerene ka poboljšanju dotadašnjeg načina poslovanja, ali neminovno dovode do smanjenja radne snage. Učestalo je riječ o uvođenju novih tehnologija poput automatizacije pojedinih radnih mjesta, a slijedom kojih prestaje potreba za radom određenih radnika.

Organizacijski razlozi su vrlo slični gospodarskima razlozima za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu, a najčešće su promjene u organizaciji vezane za ukidanje nekih poslovnih jedinica i/ili ustupanje određenih poslova vanjskim specijaliziranim poduzećima koja se njime bave (tzv. „izdvajanje“ - *outsourcing*). U praksi je u pravilu riječ o sporednim poslovima (zaštitari, spremačice, računovođe i sl.) koji se povjeravaju vanjskim pružateljima tih usluga koji su specijalizirani za te poslove, a čime se smanjuju troškovi na strani poslodavca. Organizacijski razlog se može odnositi na ukidanje pojedinog radnog mjesta jer je posao više radnih mjesta objedinjen u jedno ili do ukidanja pojedinog odjela kad dođe do procjene da njegovo postojanje nije neophodno u slučaju da se poslovi preraspodjele.⁶ Pritom je na poslodavcu odluka o tome koje je radno mjesto odnosno koja su radna mjesta nepotrebna.⁷ Kao primjer kod organizacijskih razloga može se navesti i situacija sa smanjenim brojem upisanih učenika u školu što dovodi do prestanka potrebe za radom jednog broja nastavnog osoblja.⁸

Osnovni uvjet za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu je prestanak potrebe za obavljanjem posla kojeg obavlja taj radnik te nije potrebno da radno mjesto bude ukinuto, već je dovoljno i smanjenje broja radnika koji rade na određenom radnom mjestu. Pritom je tu potrebno navesti, a što je već ranije navedeno, kako je na poslodavcu u tom slučaju obveza da vodi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika (članak 115. stavak 2. ZR-a).

Međutim, potrebno ja navesti i kako u određenim slučajevima postoji potreba mijenjanja internih akata poslodavca, poput primjerice pravilnika o radu koji je obvezan donijeti poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika.⁹ Naime, pravilnikom o radu utvrđuje se organizacija rada, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja koja su važna za radnike zaposlene kod tog poslodavca ako ta

⁶ Odluke Vrhovnog suda Republike Hrvatske, brojevi: Revr-702/08 od 22. siječnja 2009. i Revr-695/08 od 14. siječnja 2009. godine.

⁷ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr-183/2005 od 8. veljače 2006. godine.

⁸ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr-224/05 od 06. srpnja 2005. godine.

⁹ op. cit. (bilj. 1), članak 26. stavak 1. .

pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.¹⁰ U tim slučajevima potrebno je promijeniti akt poslodavca u dijelu kojim se utvrđuje organizacija rada, a koja uključuje i sistematizaciju poslova i zadataka pojedinih radnih mjesta. Tek nakon što je to provedeno, poslodavac može te poslove preraspodijeliti na druge radnike ili ih povjeriti vanjskim pružateljima usluga. Riječ je o ovlasti poslodavca koji je u odlučivanju o sistematizaciji poslova i zadataka pojedinih radnih mjesta autonoman.¹¹

Primjerice, u sudskoj praksi se kao organizacijski razlozi navode slučajevi:

- a) statusne promjene (pripajanje jednog društva drugome) nastale kao prestanak potrebe za obavljanjem poslova direktora kadrovskih poslova u jednom društvu, nakon što se nije moglo pronaći odgovarajuće radno mjesto za radnika koji je obavljao te poslove,¹²
- b) kada je jedna organizacijska jedinica poslodavca izdvojena te je za te poslove osnovano novo društvo u sklopu kojeg je radniku ponuđeno da nastavi rad,¹³
- c) prestanak obavljanja poslova kod poslodavca na kojima je radio radnik, kada je obavljanje tih poslova dodijeljeno drugom trgovačkom društvu, a kod kojeg je radniku omogućeno zasnivanje radnog odnosa.¹⁴

2.3. POSTUPAK OTKAZIVANJA KOD POSLOVNO UVJETOVANOG OTKAZA UGOVORA O RADU

Već smo ranije naveli kako je otkaz ugovora o radu autonomna odluka poslodavca. Međutim, ta autonomnost nije apsolutna jer poslodavac prilikom otkazivanja ugovora o radu mora uvažavati kriterije kao što su trajanje radnog odnosa, starost radnika i teret uzdržavanja (tzv. socijalni kriteriji), a može uvesti i dodatne kriterije da bi ispunio pretpostavku socijalne opravdanosti za taj otkaz. Poslodavac stoga prilikom otkazivanja ugovora o radu koji je poslovno uvjetovan mora uzeti u obzir te okolnosti. Naime, uvođenjem socijalnih kriterija zakonodavac stavlja u zaštitu određene kategorije radnika koje će teže pronaći posao na tržištu rada, koji imaju veće obveze uzdržavanja i/ili su zbog starosne dobi dovedeni u teži položaj pa će ih otkaz teže pogoditi.

Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku sukladno članku 120. stavku 1. ZR-a. Poslodavac otkaz mora obrazložiti u pisanom obliku te ga mora dostaviti radniku odnosno

¹⁰ Ibid.

¹¹ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr-596/2005 od 6. rujna 2005. godine.

¹² Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr-129/05 od 9. ožujka 2005. godine.

¹³ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr-177/05 od 22. veljače 2006. godine.

¹⁴ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr-398/2000. od 15. svibnja 2000. godine.

osobi kojoj se otkazuje ugovor.¹⁵ Pritom je poslodavac dužan obrazložiti razloge za svoju odluku, kao i da je uzeo u obzir socijalne kriterije iz članka 115. stavka 2. ZR-a.

Međutim, isključiva primjena socijalnih kriterija može dovesti do toga da poslodavac otpusti radnika koji ima veće kvalitete od radnika kojeg mora zadržati pa je stoga potrebno pronaći ravnotežu između socijalnih kriterija i interesa poslodavca da zadrži najbolji kadar. Upravo stoga, omogućuje se poslodavcu da odredi dodatne kriterije kako bi zaštitio vlastite interese jer na taj način može zadržati kvalitetnije radnike. Poslodavac dodatne kriterije treba primjenjivati na dosljedan način te oni moraju biti propisani u aktima poslodavca¹⁶.

Sukladno sudskoj praksi, «poslodavac može odlučiti da na poslu zadrži radnike koji ostvaruju bolje radne rezultate, iako nemaju zakonskih obveza uzdržavanja ili duljinu radnog staža kao drugi radnici jer je autonomno pravo poslodavca odlučiti kojoj će okolnosti dati prednost pri odabiru kojem će od više radnika dati poslovno uvjetovani otkaz. Međutim, poslodavac je dužan navedene kriterije uistinu razmotriti i primijeniti ih prilikom odlučivanja kojem će od radnika dati poslovno uvjetovani otkaz».¹⁷

U slučaju spora između radnika i poslodavca teret dokaza bit će na poslodavcu koji mora dokazati opravdanost svoje odluke. Poslodavac gospodarske razloge može dokazivati u samom sudskom postupku provođenjem financijskog vještačenja, dostavom godišnjeg izvješća o ostvarenju manjih prihoda u odnosu na prethodne godine te dostavljanjem dokumentacije koja može potvrditi nastanak gospodarskih razloga.¹⁸ Kod organizacijskih razloga poslodavac dokazuje pozivanjem na akt u kojem je navedena nova sistematizacija.¹⁹

Značajno je i kako poslodavac koji je radniku otkazao zbog poslovno uvjetovanog otkaza ne smije u razdoblju od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu zaposliti drugog radnika na istim poslovima.²⁰ Pritom, ako u roku od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu nastane potreba za zapošljavanjem zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga (članak 115. stavak 6. ZR-a). Ukoliko radnik odbije sklapanje novog ugovora o radu, utoliko poslodavac može i prije isteka roka zaposliti drugog radnika.

¹⁵ op. cit. (bilj. 1), članak 120. stavci 2. i 3.

¹⁶ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj Revr-443/2008 od 26. studenoga 2008. godine.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Milković, D. *Otkaz ugovora o radu - aktualnosti u pogledu razloga i postupaka otkazivanja*, Pravo u gospodarstvu, god. 58., br. 5 (2019.), str. 902.

¹⁹ Ibid.

²⁰ op. cit. (bilj. 1) članak 115. stavak 5.

2.4. SAVJETOVANJE I SUODLUČIVANJE SA RADNIČKIM VIJEĆEM

2.4.1. Savjetovanje

Prije odluke o otkazivanju ugovora o radu, poslodavac se mora savjetovati sa radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.²¹

Prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci o otkazu ugovora o radu, poslodavac je dužan radničkom vijeću na njegov zahtjev omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje. Pritom se u članku 150. stavku 3. ZR-a primjerično navode odluke koje se smatraju «važim odlukama», a među kojima je i odluka o otkazu (članak 150. stavak 3. točka 2. ZR-a).

Podaci koji se moraju dostaviti radničkom vijeću o namjeravanoj odluci moraju biti potpuni i pravodobni tako da radničko vijeće ima mogućnost davanja primjedbi i prijedloga, a sve kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke (članak 150. stavak 4. ZR-a).

Ako sporazumom između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno, radničko vijeće u roku od osam dana u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza mora dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu, a ako se radničko vijeće u tom roku ne očituje smatra se da nema primjedbi i prijedloga (članak 150. stavak 5. i 6. ZR-a).

Radničko vijeće može se usprotiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako sukladno Zakonu o radu nije proveden postupak otkazivanja te mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca da otkáže ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga (članak 150. stavak 7. i 8 ZR-a).

2.4.2. Suodlučivanje

Poslodavac može donijeti samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odluke o:

- a) otkazu članu radničkog vijeća,
- b) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora,
- c) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne

²¹ Ibid., članak 150.

sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom,

d) otkazu radniku s navršениh 60 godina života, osim o otkazu radniku s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,

e) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca, kao i

f) uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. ZR-a u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije.²²

Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donijeti odluku ako se njom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu za vrijeme obavljanja dužnosti te šest mjeseci nakon prestanka dužnosti.²³

Ako se radničko vijeće u gore navedenim slučajevima u roku od osam dana ne izjasni o davanju suglasnosti ili uskrati smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca sukladno članku 151. stavku 3. ZR-a.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost uskraćivanje uskrata mora biti pisano obrazloženo, a poslodavac može tražiti da se u roku od petnaest dana od dostave izjave o uskraćivanju suglasnosti tražiti nadomještaj te suglasnosti sudskom ili arbitražnom odlukom (članak 151. stavak 4. ZR-a).

O tužbi poslodavca u slučaju uskrate suglasnosti sud prvog stupnja dužan je odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe sukladno članku 151. stavku 5. ZR-a.

Pritom je važno naglasiti kako je odluka poslodavca donesena protivno obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništava,²⁴ a na što sud pazi po službenoj dužnosti.²⁵

Konačno, potrebno je navesti da, u slučaju kada radničko vijeće nije utemeljeno, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća (članak 153. stavak 3. ZR-a) pa je stoga odluka poslodavca bez savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom u tom slučaju ništava.²⁶

²² op. cit. (bilj. 1), članak 151.

²³ Ibid., članak 151. i članak 188.

²⁴ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr-837/2009 od 23. veljače 2010. godine.

²⁵ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Rev-520/1999. od 18. travnja 2002. godine.

²⁶ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr-503/2010 od 1. srpnja 2010. godine.

2.5. OTKAZNI ROK I OTPREMNINA

Radnik kojemu se zbog poslovno uvjetovanog otkaza otkazuje ugovor o radu ima pravo na otkazni rok jer na taj način odgađa učinke otkaza te radnik ima mogućnost pronaći novo zaposlenje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu sukladno članku 121. stavku 1. ZR-a, dok otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad (članak 121. stavak 2. ZR-a). Nadalje, člankom 121. stavkom 3. ZR-a propisano je kako otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovinom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, kao i vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (članak 121. stavak 5. ZR-a). Međutim, u slučaju kada je poslodavac prije početka razdoblja privremene nesposobnosti za rad otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, otkazni rok teče, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno (članak 121. stavak 6. ZR-a). Ako je došlo do prekida otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tog radnika prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka (članak 121. stavak 8. ZR-a).

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta (članak 121. stavak 7. ZR-a).

Otkazni rok kod poslovno uvjetovanog otkaza, a sukladno članku 122. stavku 1. ZR-a iznosi najmanje:

1. dva tjedna ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
2. mjesec dana ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
3. mjesec dan i dva tjedna ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine

4. dva mjeseca ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
5. dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
6. tri mjeseca ako je radnik kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Prethodno navedeno najmanje trajanje otkaznog roka se povećava za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset i pet godina života, a taj radnik je proveo više od dvadeset godina neprekidno kod istog poslodavca (članak 122. stavak 2. ZR-a).

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka (članak 122. stavak 4. ZR-a). Ujedno je člankom 122. stavkom 5. ZR-a propisano kako radnik za vrijeme trajanja otkaznog roka ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Radnik koji je dobio poslovno uvjetovani otkaz ima pravo na otpremninu, ali samo ako mu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada (članak 126. stavak 1. ZR-a).

Otpremnina se ne smije ugovoriti, tj. odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca (članak 126. stavak 3. ZR-a). Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, ukupan iznos otpremnina ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu (članak 126. stavak 4. ZR-a).

U pogledu obveze poslodavca na isplatu otpremnine, valja naglasiti kako ona dospijeva s danom prestanka radnog odnosa odnosno istekom otkaznog roka ako stranke nisu ugovorile kasniji datum dospjeća obveze.²⁷

Pritom je potrebno navesti i kako poslodavac radniku može isplatiti otpremnine koje su više od otpremnina navedenih u Zakonu o radu s obzirom na to da se primjenjuje načelo autonomije ugovornih strana, a što je potvrdio i Vrhovni sud Republike Hrvatske u svojoj odluci.²⁸

²⁷ Pravno shvaćanje Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj Su-IV 46/2007 (V/07) od 28. svibnja 2007. godine.

²⁸ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Gzz-110/2003 od 17. rujna 2003. godine.

2.6. OSTVARIVANJE ZAŠTITE U SLUČAJU NEDOPUŠTENOG OTKAZA

Radnik u roku od petnaest dana od dostave odluke kojim je povrijeđeno njegovo pravo može zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava (članak 133. stavak 1. ZR-a)

Ako u narednih petnaest dana poslodavac ne udovolji tom zahtjevu, radnik može pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava u daljnjem roku od petnaest dana (članak 133. stavak 2. ZR-a). Pritom je potrebno naglasiti kako zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa (članak 133. stavak 3. ZR-a). Naime, prema sudskoj praksi pretpostavka zahtijevanja sudske zaštite iz ugovora o radu jest ta da je radnik prethodno zahtijevao zaštitu svog prava pred poslodavcem odnosno nadležnim tijelom poslodavca.²⁹ Naime, riječ je o procesnoj pretpostavci za traženje sudske zaštite te će propust radnika za posljedicu imati gubitak njegovog prava da zahtijeva zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.³⁰ Dakle, riječ je o prekluzivnom roku koji je procesnopravni u svojoj biti te nepostupanje radnika sukladno članku 133. ZR-a i u njemu propisanim rokovima ima za posljedicu odbacivanje tužbe.³¹

Pritom je potrebno navesti i kako je u slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanog otkaza na poslodavcu (članak 135. stavak 3. ZR-a).

Ako sud utvrdi da otkaz radniku nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje na posao radnika. Ako sud utvrdi da otkaz radniku nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na njegov zahtjev odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete. Naknada štete može biti u iznosu od najmanje tri, a najviše osam ugovorenih mjesečnih plaća što ovisi o trajanju radnog odnosa, starosne dobi te obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Ako postoje okolnosti koje upućuju da nastavak radnog odnosa nije moguć, sud može odluku donijeti i na zahtjev poslodavca.

Poslodavac i radnik mogu do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja podnijeti zahtjev za prestanak ugovora o radu.

²⁹ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Rev-1439/1997 od 24. rujna 1997. godine.

³⁰ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr-269/2007 od 5. lipnja 2007. godine.

³¹ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, broj: Revr-773/2006 od 6. rujna 2007. godine.

3. KOLEKTIVNI VIŠAK RADNIKA

3.1. UVOD

Kolektivno otkazivanje znači otkazivanje određenom broju radnika zbog određenih razloga koji se ne odnose na osobu radnika. Prestanak ugovora o radu većem broju radnika razlikuje se od prestanka ugovora o radu pojedine osobe te se primjenjuje poseban postupak koji poslodavac mora provesti, a predviđen je za kolektivni višak radnika u člancima 127. i 128. ZR-a

Taj postupak uključuje savjetovanje sa radničkim vijećem s ciljem postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada nizu radnika, obavještanje nadležne službe za zapošljavanje te dostavljanje podataka o savjetovanju sa radničkim vijećem (trajanje postupka savjetovanja rezultatima i zaključcima). Na kraju je potrebno priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća ako mu je ono dostavljeno.³²

Primjedbe i prijedloge radničko vijeće upućuje poslodavcu i nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

Pravni institut kolektivnog otkaza u sadašnjem Zakonu o radu znatno je izmijenjen u odnosu na raniji Zakon o radu.³³ Sam postupak je pojednostavljen i ubrzan te je ukinuta obveza poslodavca da izrađuje program zbrinjavanja viška radnika, smanjeno je trajanje procedure kolektivnog zbrinjavanja viška radnika te se rok od trideset dana u kojem poslodavcu nije dopušteno otkazivati ugovore o radu radniku ne računa od dostave programa zbrinjavanja viška radnika nadležnoj javnoj službi zapošljavanja već od dana dostave obavijesti o prestanku potrebe za radom radnika.

Bez obzira na gore navedene promjene, institut je i dalje ostao usklađen sa Direktivom Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. vezano za usklađivanje pravnih propisa država članica o kolektivnom otkazu viška radnika. Tim institutom se postići sudjelovanje predstavnika radnika u cjelokupnom postupku i svim fazama kolektivnog otkazivanja te da se primjenom aktivnih mjera zapošljavanja ublaže ili onemoguće posljedice otkazivanja ugovora o radu.

Samim poslodavcima je procedura simplificirana utoliko što ne moraju izrađivati program zbrinjavanja viška radnika³⁴.

³² Zakon o radu, NN broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23

³³ Zakon o radu, NN broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23

³⁴ Učur, Marinko Đ; Zlatović, Dragan; Moslavac, Bruno; Malenica, Ivan; Čupurdija, Milorad. Veliki komentar zakona o radu. Rijeka: Libertin, 2021. knjiga druga

3.2. POSTUPAK KOD KOLEKTIVNOG VIŠKA RADNIKA

Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, gdje se ubrajaju i oni kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom, i sporazumom poslodavaca i radnika na prijedlog poslodavca, obvezan je pravovremeno se savjetovati sa radničkim vijećem radi postizanja sporazuma sa svrhom otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika na način koji je propisan Zakonom (članak 127. stavak 1. ZR-a).

3.2.1. Provođenje postupka kolektivnog viška radnika

Uvjeti koji moraju biti ispunjeni za provođenje postupka su:

- a) ako bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika;
- b) ako bi do prestanka ugovora o radu moglo doći zbog poslovno uvjetovanog otkaza ili sporazuma na prijedlog poslodavca (prestanak ugovora ne mora nastupiti u roku od devedeset dana);
- c) ako bi ugovori o radu prestali poslovno uvjetovanim otkazom najmanje petorice radnika (prestanak ugovora ne mora nastupiti u roku od devedeset dana).

Prestanak potrebe za radom znači da se radi o tome da bi mogla prestati potreba za radom dvadeset radnika koji su višak za poslodavca kao što se navodi u članku 127. stavku 1. ZR-a neovisno o tome želi li poslodavac prestanak radnog odnosa poslovno uvjetovanim otkazom ili sporazumno na prijedlog poslodavca.

Ukoliko ima takvu nakanu, utoliko se treba savjetovati sa radničkim vijećem. Ako se ne savjetuje sa radničkim vijećem čini prekršaj iz članka 228. stavka 1. točke 23. ZR-a u vezi s člankom 150. ZR-a, a poslovno uvjetovani otkazi radnicima tada su ništetni.

Rok od devedeset dana računa se sa datumom dostave otkaza i datumom sklapanja sporazuma o prestanku ugovora na prijedlog poslodavca a u njega se ne računa sam prestanak ugovora o radu s obzirom da ugovori o radu mogu prestati znatno kasnije od dobivanja otkaza.

Poslodavac daje otkaz radniku jer mu je prestala potreba za radom radnika.

3.2.2. Postupak savjetovanja sa radničkim vijećem

Poslodavac je dužan prema čl. 127. st. 3. ZR-a radi provođenja obveze savjetovanja savjetovati se sa radničkim vijećem te mora o tome obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja.

Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja prema čl. 127. st. 3. Zakona o radu, radničkom vijeću 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, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.,

Poslodavac donoseći odluku koji je radnik višak može uzeti u obzir i druge kriterije kao što su na primjer odgovornost radnika, njegova kvaliteta rada te njegova točnost. Međutim, to ne znači da poslodavac ne mora voditi računa o socijalnim kriterijima, već jednostavno da može uvesti dodatne kriterije.

Poslodavac ima autonomno pravo odlučivanja kojoj od tih okolnosti će dati prioritet, ali je i dalje dužan razmotriti kriterije prilikom odlučivanja kojem će od radnika dati poslovno uvjetovani otkaz.

Krug radnika koji će se uključivati u kolektivni višak isti je kao i kod kruga radnika koji su u mogućnosti dobiti poslovno uvjetovani otkaz. Dakle, kolektivni višak radnika može se odnositi i na sve zaposlene kod poslodavca, ali i na jedan dio zaposlenih (pr. jednu poslovnu jedinicu). Ako poslodavac želi otpustiti bilo kojih dvadeset radnika koji su zaposleni kod njega tada svi ulaze unutar kruga iz kojeg će se raditi izbor.

Poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće o mjerama koje je poduzeo u svrhu zbrinjavanja viška radnika, a te mjere su u stvari nadomjestak za ukinuti program zbrinjavanja viška radnika a koji je sadržavao slijedeće:

1. mogućnost promjena u tehnologiji i organizaciji rada u cilju zbrinjavanja viška radnika
2. mogućnost zapošljavanja radnika na drugim poslovima
3. mogućnost pronalaženja zaposlenja kod drugog poslodavca
4. mogućnost rada u nepunom radnom vremenu

5. mogućnost prekvalifikacije ili dokvalifikacije radnika.³⁵

U obavijesti o mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika poslodavac će ipak morati navesti neke od gore navedenih elemenata, iako niti po propisanom sadržaju niti po formi to nije program zbrinjavanja, ili objasniti da je neke od tih radnika već riješio na taj način (naprimjer prekvalifikacijom) te ih stoga niti ne uključuje u kolektivni višak, a za neke druge mjere makar spomenuti da ih nije imao mogućnosti provesti.

Poslodavac bi svakako morao dati informaciju radničkom vijeću o mogućnosti zapošljavanja radnika na drugim poslovima neovisno što to više nije uvjet za davanje poslovno uvjetovanog otkaza.

Zakon o radu obvezuje poslodavca da mora dati obavijest o mjerama radi zbrinjavanja viška radnika, ali bi trebao radničkom vijeću navesti i pitanje zapošljavanja radnika na drugim poslovima ili navesti razloge zašto ne može zaposliti na slobodnim radnim mjestima radnike iz kolektivnog viška.

Sve tražene podatke poslodavac je dužan dati radničkom vijeću u pisanom obliku s tim da podaci trebaju biti relevantni odnosno da iz njih jasno proizlazi sve što je potrebno radničkom vijeću za eventualno daljnje postupanje.

Poslodavac je dužan tijekom postupka savjetovanja sa radničkim vijećem razmotriti sve mogućnosti i prijedloge koje bi mogle dovesti do uklanjanja potrebe za prestankom rada radnika koje on namjerava provesti.

O tom provedenom savjetovanju nadležna javna služba zapošljavanja mora biti obaviještena te joj se moraju dostaviti podaci o trajanju savjetovanja sa radničkim vijećem, rezultatima savjetovanja i donesenim zaključcima provedenog savjetovanja.

Osim toga, ako je poslodavcu dostavljeno pisano očitovanje radničkog vijeća mora ga priložiti nadležnoj službi zapošljavanja. Na ovu obavijest radničko vijeće je može uputiti svoje primjedbe i prijedloge nadležnoj službi zapošljavanja.

³⁵ Potočnjak, Željko. Kolektivno otkazivanje radnih odnosa u praksi Suda Europske Unije, Zbornik 54. susreta pravnika, Opatija '16. Barbić, Jakša; Giunio, Miljenko; (ur.). Zagreb; Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, 2016., str. 236.

3.2.3. Kolektivni višak o kojem odlučuje poslodavac sa prevladavajućim utjecajem

Poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja i onda ako o višku radnika neće odlučivati on nego poslodavac koji nad njim ima prevladavajući utjecaj, što je propisano odredbom stavka 7. članka 127. Zakona o radu, a prema odredbi članka 475. Zakona o trgovačkim društvima (NN 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15) ovisno društvo je pravno samostalno društvo na koje vladajuće društvo može imati posredno ili neposredno prevladavajući utjecaj.

Smatra se da neko društvo može imati prevladavajući utjecaj u drugome društvu ako kao dioničar ili član društva ima pravo izabrati odnosno imenovati i opozvati imenovanje, odnosno razriješiti većinu članova uprave, odnosno većinu izvršnih direktora ili članova nadzornog odbora, odnosno upravnog odbora društva ili na temelju sporazuma sklopljenog sa drugim dioničarima ili članovima tog društva ima kontrolu nad većinom glasačkih prava u društvu.

Međutim, poslodavac koji ima vladajući utjecaj ne može formalno donijeti odluku o kolektivnom višku kod poslodavca kod kojeg ima prevladavajući utjecaj jer vladajući poslodavac ne donosi izravno odluke o višku nego samo na tog poslodavca ima prevladavajući utjecaj.

3.2.4. Otkazivanje ugovora o radu prilikom postupka kolektivnog viška radnika

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 127. st. 5 ovoga Zakona nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

Jedino je to faktička posljedica dostavljanja obavijesti o provedenom savjetovanju poslodavca koji provodi postupak kolektivnog otkazivanja s radničkim vijećem.

Višak radnika kod konkretnog poslodavca koji se odlučio za restrukturiranje radne snage i provedbu postupka kolektivnog otkazivanja, niti jednom radniku uključenom u proces ne smije prestati ugovor o radu koji je u fazi otkazivanja.

Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije do posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili

pojedininim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

Ovdje je ključan uvjet da radnicima tijekom tog razdoblja odgode, sama nadležna javna služba zapošljavanja može pronaći drugo zaposlenje. Međutim, sporno je to kratko razdoblje odgode jer je u stvari nemoguće pronaći odgovarajuće zaposlenje većem broju radnika.

Poslodavac mora poštivati kompletnu proceduru kolektivnog otkazivanja i čekati da javna služba pronađe zaposlenje za radnike kojima on otkazuje, znajući da se radi o nemogućoj misiji.

4. ZAKLJUČAK

U radu je analiziran fenomen poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu te njegov pravni okvir te posljedice koje proizlaze na radnike i poslodavce.

Kroz analizu relevantne sudske prakse vidljivo je da poslovno uvjetovani otkaz predstavlja izuzetno kompleksan proces koji iziskuje veliku pažnju te strogo poštivanje zakonom propisanih procedura kako bi se zaštitila prava radnika i osigurao pravilan tijek poslovanja.

Iako je poslovno uvjetovani otkaz često neizbježan u kontekstu prilagodbe poslovnih subjekata na poslovne promjene, treba naglasiti da se ovaj instrument nikako ne smije koristiti kao sredstvo manipulacije ili neopravdanog otpuštanja radnika.

Shodno tome, potrebno je ojačati zakonske okvire u svrhu zaštite radnika, povećati transparentnost u procesu odluke o otkazu te implementirati mjere za potporu radnicima koji se suočavaju s gubicima radnog mjesta.

U svakom slučaju poslovno uvjetovani otkaz je priličan izazov, kako za poslodavca, tako i za radnika, te se njegov uspješan ishod može doseći jedino uz međusobno povjerenje, komunikaciju i poštivanje pravnih normi.

Potrebno se usmjeriti na analizu dugoročnih posljedica poslovno uvjetovanog otkaza na tržište rada kao i na razvoj plana za reintegraciju radnika u sustav nakon gubitka posla.

5. POPIS LITERATURE

KNJIGE I ČASOPISI:

1. Barjaktar, Biljana. Kriteriji za odlučivanje o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu u sudskoj praksi. *Radno pravo*: (2017), 2; str.19-24.
2. Bego, Tino. Poslovno uvjetovani otkaz u praksi. *Računovodstvo, revizija i financije*: 28 (2018), 8, str.187 – 192.
3. Bodiroga – Vukobrat, Nada. Skupna otpuštanja radnika i zbrinjavanje viška radnika pri statusnim promjenama u europskom pravu u svjetlu smjernice 98/57/EZ, s posebnim osvrtom na harmonizaciju hrvatskog prava // *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 25 (2004),1 ; str.105-122.
4. Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. *Pravo 79*. Zagreb, 2013.
5. Gović Penić, Iris. Kolektivni višak radnika. *Pravo i porezi* : 23 (2014), 11, str. 3 - 10.
6. Herman, Vilim ; Ćupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. Osijek, Pravni fakultet, 2011., str. 160 – 169.
7. Kaladić, Ivan. Neobavljanje rada u dužem vremenskom razdoblju kao dodatni kriterij pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu – osvrt na sudske odluke. *Radno pravo* : (2014), 11; str. 30. – 36.
8. Knežević, Nikola. Poslovno uvjetovani otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika. *Računovodstvo, revizija i financije* : 26 (2016),1; str.302 -305.
9. Milković, Darko ; Dugonjić, Sabina. Prestanak ugovora o radu – komentar i sudska praksa načina prestanka ugovora o radu. Zagreb : Rosip, 2016.
10. Orešić, Hrvoje. Razlika u kriterijima koji se uzimaju u obzir prilikom poslovno uvjetovanog otkaza i otkaza u slučajevima kolektivnog zbrinjavanja viška radnika. *Radno pravo*; (2015), 2 ;str. 24 - 30.
11. Potočnjak, Željko. Kolektivno otkazivanje radnih odnosa u praksi suda Europske Unije, Opatija: 2016., str. 231.- 270.
12. Potočnjak, Željko. Neki problemi primjene Direktive o kolektivnom otkazivanju ugovora o radu u hrvatskom zakonodavstvu i praksi, *Pravo u gospodarstvu*: 56 (2017), 5; str. 933 do 981.

13. Potočnjak, Željko. Novine i dvojbe u vezi s otkazom i drugim nazivima prestanka ugovora o radu. Zbornik susreta pravnika, Opatija (2015)
14. Rožman, Krešimir. Kolektivni višak radnika. Radno pravo: (2016), 11: str. 5-12.
15. Učur, Marinko Đ; Zlatović, Dragan; Moslavac, Bruno; Malenica, Ivan; Čupurdija, Milorad. Veliki komentar zakona o radu. Rijeka: Libertin, 2021. knjiga druga
16. Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova. Pravo 79. Zagreb, 2013.

PRAVNI IZVORI

1. Zakon o radu, NN broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23.
2. Ustav Republike Hrvatske (NN broj 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/ 00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
3. Zakon o trgovačkim društvima NN 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23
4. 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 do 21; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 05, svezak 008. str. 86 do 91)

SUDSKA PRAKSA

1. VSRH br. Revr-443/08-2 od 26.11.2008.
2. VSRH br. Revr-71/01 od 3.6.2003.
3. VSRH br. Revr-1133/14 od 04.11.2014.
4. Gž R 136/2024-3; 5.6.2024.
5. Gž R 77/2024-3; 24.06.2024.