



REPUBLIKA HRVATSKA
OPĆINSKI RADNI SUD U ZAGREBU
Ulica grada Vukovara 84

Poslovni broj: Pr-2537/2025-7

U I M E R E P U B L I K E H R V A T S K E
P R E S U D A
I
R J E Š E N J E

Općinski radni sud u Zagrebu, po sutkinji Lidiji Repar Habulinec, u pravnoj stvari tužiteljice Stele Tadin iz Splita, Vranjički put 32 A, OIB: 96626356946, koju zastupa punomoćnica Dragana Vidović, odvjetnica u Zagrebu, protiv tuženika Alma Career Croatia d.o.o. Zagreb, Strojarska cesta 20, OIB: 14273924910, kojega zastupa punomoćnica Kristina Cezner Bujan, odvjetnica u Zagrebu, radi utvrđenja nedopuštenosti odluke o otkazu, nakon glavne rasprave zaključene dana 10. travnja 2026. u prisutnosti punomoćnice tužiteljice Dragane Vidović, odvjetnice i punomoćnice tuženika Kristine Cezner Bujan, odvjetnice, dana 28. travnja 2026.

r i j e š i o j e

Odbacuje se tužba tužiteljice u dijelu koji glasi:

"Utvrđuje se da nije dopuštena Odluka o otkazu ugovora o radu od 21. listopada 2025. godine tuženika ALMA CAREER CROATIA d.o.o. Zagreb, Strojarska cesta 20, OIB: 14273924910, tužiteljici Steli Tadin iz Splita, Vranjički put 32 A, OIB: 96626356946, potvrđena Očitovanjem tuženika od 5. prosinca 2025. godine na Zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa te se utvrđuje da istom nije prestao radni odnos tužiteljice Stele Tadin zaposlene kod tuženika temeljem Ugovora o radi na neodređeno vrijeme od 30. travnja 2024. godine i Dodatka 1. Ugovora o radu od 01. listopada 2024. godine na radnom mjestu „Head of Product Offering and Marketing“.

p r e s u d i o j e

I. Odbija se tužbeni zahtjev tužiteljice u dijelu koji glasi:

"Nalaže se tuženiku ALMA CAREER CROATIA d.o.o. Zagreb, Strojarska cesta 20, OIB: 14273924910, vratiti tužiteljicu Stelu Tadin iz Splita, Vranjički put 32 A, OIB: 96626356946, u radni odnos na radno mjesto na kojem je radila prije donošenja

Odluke o otkazu ugovora o radu od 21. listopada 2025. godine - „Head of Product Offering and Marketing“ ili na drugo odgovarajuće radno mjesto koje odgovara njezinim stručnim kvalifikacijama, znanju i radnom iskustvu.

Nalaže se tuženiku naknaditi tužiteljici troškove parničnog postupka sa zateznom kamatom sukladno čl. 29.st.2. Zakona o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22 i 155/23) po godišnjoj stopi koja se određuje za svako polugodište, uvećanjem referentne stope, tj. kamatne stope koju je Europska središnja banka primijenila na svoje posljednje glavne operacije refinanciranja ili granične kamatne stope proizašla iz natječajnih postupaka za varijabilnu stopu za posljednje glavne operacije refinanciranja Europske središnje banke, za tri postotna poena, pri čemu se za prvo polugodište primjenjuje referentna stopa koja je na snazi na dan 01. siječnja, a za drugo polugodište referentna stopa koja je na snazi na dan 01. srpnja te godine, tekućom od 28. travnja 2026. pa do isplate, sve u roku 15 dana. "

II. Nalaže se tužiteljici naknaditi tuženiku trošak parničnog postupka u iznosu od 658,18 eura, u roku od 15 dana.

Obrazloženje

1. Tužiteljica u tužbi i tijekom postupka navodi da je od 2008. godine u radnom odnosu kod tuženika na raznim pozicijama, a temeljem Ugovora o radi na neodređeno vrijeme od 30. travnja 2024. godine na radnom mjestu: Voditelj projekata i produkata i voditelj marketinga, pobliže opisan u Pravilniku o organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjesta. Dodatkom 1. Ugovora o radu od 01. listopada 2024. godine ugovoreno je da će tužiteljica obavljati poslove na radnom mjestu: „Head of Product Offering and Marketing“ opisanog u Pravilniku o organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjesta. Mjesto obavljanja rada je ugovoreno na način da će tužiteljica poslova svog radnog mjesta obavljati u Republici Hrvatskoj u poslovnim prostorima Poslodavca i/ili na izdvojenom mjestu rada na adresi prebivališta ili boravišta. U skladu s interesima Poslodavca, Radnik poslove može obavljati i izvan Republike Hrvatske na različitim mjestima Alma Career grupe kojoj pripada Poslodavac, u vremenu i na način kako to odredi uprava Poslodavca, a sve u skladu s vrstom i naravi posla koje Radnik obavlja. Tuženik je svojom Odlukom o otkazu ugovora o radu od 21. listopada 2025. godine temeljem čl. 115.st.1.toč.1. Zakona o radu tužiteljici otkazao Ugovor o radu na neodređeno vrijeme zaključen dana 30. travnja 2024. godine te pripadajući Dodatak od 01. listopada 2024. godine za rad na radnom mjestu „Head of Product Offering and Marketing“ jer je prestala potreba za radom tužiteljice zbog organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz). Poslodavac obrazlaže pobijanu Odluku navodeći kako je prestala potreba za radom radnice na dosadašnjem radnom mjestu jer je poslodavac donio odluku o ukidanju radnog mjesta „Head of Product Offering and Marketing“ na kojem je radnica zaposlena, uz preraspodjelu poslova njezinog radnog mjesta, navodeći da radno mjesto „Head of Product Offering and Marketing“ predstavlja *upravljanje* trima, suštinski različitim strateškim područjima (Voditelj Product Offeringa, Voditelj Produkata i Voditelj Marketinga) te da se dio poslova navedenog radnog mjesta

preklapa s poslovima koje operativno obavljaju Voditelj tima produkata i Marketing Manager te da stoga radno mjesto na koje je radnica raspoređena nema jasan i konačan učinak na operativnoj razini i stoga ne ostvaruje očekivane poslovne i organizacijske rezultate. Poslodavac navodi kako preraspodjeljuje poslove radnog mjesta „Head of Product Offering and Marketing“ na slijedeći način: Dio poslova koji se odnosi na marketing (vođenje timova u RH, BiH i Sjevernoj Makedoniji, izrada i provedba marketing budžeta, provođenje istraživanja i analiza tržišta za usmjeravanje marketing aktivnosti, dizajn i implementacija promotivne strategije, analiza, vođenje tima, mentorstvo i podrška odjelu marketinga u usklađivanju lokalnih strategija s regionalnim ili globalnim ciljevima, stvaranje stabilnih rješenja, standardizacija operacije i revizija marketinških procesa), poslodavac navodi da je u cijelosti prenio na Marketing managera kao radno mjestu zaduženo za vođenje tima odjela Marketinga. Dio poslova koji se odnosi na odjel produkata (odgovornost za P&L produkata plasiranih na tržište RH, BiH i sjeverne Makedonije, razvoj, upravljanje, optimizacija lokalnog portfelja ponuda u skladu s tržišnim potrebama i globalnim strategijama, provedba istraživanja i analiza tržišta za identifikaciju trendova i prilika za razvoj proizvoda, dizajn i implementacija planova za lansiranje proizvoda, provedba analize učinka proizvoda i prilagodba strategijama za postizanje ciljeva, izravna komunikacija s ključnim kupcima i partnerima te prikupljanje povratnih informacija za održavanje jakih odnosa i osiguranje da ponude premašuju očekivanja, vođenje tima i usmjeravanje postizanju ciljeva i operativne izvrsnosti) poslodavac navodi da je u cijelosti prenio na Voditelja tima produkata Poslove Product Offeringa (strateški razvoj proizvoda, uska suradnja sa One Product unit – OPU, suradnja s globalnim timovima za razvoj proizvoda i njihova koordinacija, analiza učinka proizvoda i prilagodba strategije za postizanje ciljeva) u cijelosti je preuzeo direktor poslodavca.

2. Tužiteljica navodi da je u odnosu na Odluku poslodavca o otkazu ugovora o radu od 21. listopada 2025. godine, podnijela tuženiku Zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa 10. studenog 2025. godine. Tuženik je isti zaprimio 20. studenog 2025. godine te svojim Očitovanjem od 5. prosinca 2025. godine odbio tužiteljici podneseni Zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa kao neosnovan. Tuženik je tužiteljici nezakonito otkazao Ugovor o radu na neodređeno vrijeme od 30. travnja 2024. godine i Dodatak 1. Ugovora o radu od 01. listopada 2024. godine na radnom mjestu „Head of Product Offering and Marketing“ opisanog u Pravilniku o organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjesta, Odlukom koja ne sadrži konkretno i provjerljivo obrazloženje, iako predmetno radno mjesto nije stvarno ukinuto. Netočna je tvrdnja poslodavca kako prestaje potreba za radom tužiteljice na radnom mjestu „Head of Product Offering and Marketing“ iz Ugovora o radu 30. travnja 2024. godine te pripadajućeg Dodatka od 01. listopada 2024. godine. Poslovi radnog mjesta „Head of Product Offering and Marketing“ se i nadalje obavljaju kod tuženika odnosno nije prestala potreba za njihovim obavljanjem, a obavljanje poslova je sada povjereno radnicima zaposlenim kod tuženika na nižim pozicijama, koji su do sada djelovali kao niže rangirani zaposlenici, izvršavajući samo operativne radne zadatke po nalogu tužiteljice. Navodni poslovni razlog reorganizacije funkcije i zaduženja, na koji se tuženik poziva u osporavanoj Odluci o otkazu, nije bio stvaran niti utemeljen na objektivnim poslovnim potrebama, već je predstavljao prividni razlog. Iz okolnosti

konkretnog slučaja proizlazi da do stvarne reorganizacije nije došlo, već su poslovi koje je obavljala tužiteljica nastavili postojati, dok je Odluka o otkazu donesena iz razloga koji su osobne naravi. Radno mjesto „Head of Product Offering and Marketing“, sa zaduženjima propisanim Pravilnikom o organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjesta, a kako to i sam tuženik navodi u obrazloženju Odluke o otkazu, obuhvaća upravljanje trima strateškim područjima: Product Offering, Product Management i Marketing. Postojećom sistematizacijom poslodavac je upravo kroz navedeno radno mjesto, s jednim izvršiteljem (do sada tužiteljica), uspostavio fokusiran i specijaliziran pristup upravljanju navedenim strateškim područjima. Propisivanjem zaduženja koja objedinjuju tri suštinski različita, ali međusobno povezana strateška segmenta poslovanja, tuženik je osigurao cjelovito i koordinirano upravljanje ključnim poslovnim funkcijama. Slijedom navedenog, ne može se logično niti poslovno opravdati obrazloženje tuženika prema kojem se ukidanjem postojećeg specijaliziranog radnog mjesta „Head of Product Offering and Marketing“ i preraspodjelom njegovih poslova na Marketing managera, Voditelja tima produkata i odgovornu osobu poslodavca, navodno uvodi „fokusiran i specijaliziran pristup“. Naprotiv, iz takve organizacijske odluke proizlazi suprotan učinak — fokusiran i specijaliziran pristup upravljanju na visokoj razini zapravo je dezintegriran i disperziran na niže operativne funkcije, čime se smanjuje učinkovitost, strateška usklađenost i koherentnost poslovnog upravljanja. Nadalje, ne stoji tvrdnja tuženika da se dio poslova radnog mjesta „*Head of Product Offering and Marketing*“ navodno preklapa s poslovima koje operativno obavljaju Voditelj tima produkata i Marketing Manager. Takva tvrdnja ne odgovara stvarnom opisu i sadržaju radnih zaduženja, niti prirodi odgovornosti koje proizlaze iz navedenih funkcija. Naime, postoji bitna i suštinska razlika između *poslova strateškog upravljanja produktima i marketingom*, koje je obavljala tužiteljica na radnom mjestu „*Head of Product Offering and Marketing*“ i to na regionalnoj razini (RH, BiH i Sjeverna Makedonija), i *operativnog obavljanja poslova* koje izvršavaju Voditelj tima produkata i Marketing Manager djelujući isključivo na lokalnoj razini (RH). Dok su Voditelj tima produkata i Marketing Manager zaduženi za izvršavanje i provedbu konkretnih operativnih zadataka unutar svojih područja na području RH, uloga *Head of Product Offering and Marketing* obuhvaćala je koordinaciju, nadzor, planiranje i donošenje strateških odluka od značaja za razvoj proizvoda, ponude i tržišno pozicioniranje za regiju RH, BiH i Sjeverna Makedonija. Stoga se ne može govoriti o preklapanju poslova, već o hijerarhijski i sadržajno različitim razinama odgovornosti. Osobito je netočan dio obrazloženja Odluke o otkazu ugovora o radu u dijelu gdje poslodavac navodi da je na opisani način za svako od tri navedena strateška područja (Voditelj Product Offeringa, Voditelj Produkata i Voditelj Marketinga) formalni status istih usklađen sa stvarnim stanjem procesa i dinamike poslovanja, koji se kontinuirano i svakodnevno odvija kod poslodavca. Naime, poslove radnog mjesta „*Head of Product Offering and Marketing*“ je do sada obavljala samo tužiteljica, a ne Voditelj tima produkata i Marketing Manager, tako da nema govora o formalnom usklađenju sa stvarnim stanjem procesa i dinamike poslovanja ukidanjem radnog mjesta. Iz dosadašnjih razgovora i provedenih strategija jasno proizlazi da su aktivnosti tuženika bile usmjerene isključivo na rasterećenje tužiteljice u okviru postojećeg radnog mjesta, s obzirom na utvrđenu objektivnu potrebu za takvom preraspodjelom poslova, a ne na ukidanje radnog mjesta. Stoga se ukidanje radnog mjesta, kao razlog za poslovno

uvjetovani otkaz, uz faktični nastavak obavljanja poslova istog tog radnog mjesta, ne može smatrati stvarnim niti opravdanim. S obzirom na sveobuhvatnu i svakodnevnu opterećenost tužiteljice radnim zadacima i zaduženjima koja je obavljala na radnom mjestu „*Head of Product Offering and Marketing*“, ne može se razumno pretpostaviti da će radnici na nižim pozicijama – Marketing Manager, Voditelj tima produkata – te odgovorna osoba poslodavca, moći, uz svoja postojeća zaduženja, preuzeti i obavljati poslove navedenog radnog mjesta, a da pritom ne dođe do povećanja broja izvršitelja u odjelima marketinga i produkata. Takva organizacijska pretpostavka pokazuje se neodrživom u praksi te dodatno dovodi u pitanje stvarnost i opravdanost ukidanja predmetnog radnog mjesta. U navedenom kontekstu se ukazuje sasvim neosnovanim navod poslodavca kako tužiteljici nije u mogućnosti ponuditi posao na nekom drugom radnom mjestu. Također, ne stoji tvrdnja tuženika da tužiteljici nije bilo moguće ponuditi drugo odgovarajuće radno mjesto sukladno njezinim stručnim kvalifikacijama, znanju i dugogodišnjem iskustvu uz obrazloženje da su „sva ostala radna mjesta popunjena“. Takvo tumačenje pokazuje izostanak stvarnog pokušaja tuženika da ispuni svoju obvezu iz članka 115. stavka 2. Zakona o radu, prema kojem je poslodavac dužan prije otkaza ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za drugo odgovarajuće radno mjesto, ako za to postoji mogućnost. Tužiteljica ukazuje da je čl. 3. Ugovora o radu na neodređeno vrijeme od 30. travnja 2024. godine ugovoreno da će tužiteljica poslova svog radnog mjesta obavljati u Republici Hrvatskoj u poslovnim prostorima Poslodavca i/ili na izdvojenom mjestu rada na adresi prebivališta ili boravišta. U skladu s interesima Poslodavca, Radnik poslove može obavljati i izvan Republike Hrvatske na različitim mjestima Alma Career grupe kojoj pripada Poslodavac, u vremenu i na način kako to odredi uprava Poslodavca, a sve u skladu s vrstom i naravi posla koje Radnik obavlja. Obrazloženje tuženika iz Odluke o poslovno uvjetovanom otkazu nije uvjerljivo, budući da tuženik nije dokazao da prije donošenja navedene odluke nije imao mogućnost tužiteljici ponuditi sklapanje ugovora o radu za drugo odgovarajuće radno mjesto, sukladno njezinim stručnim kvalifikacijama, znanju i dugogodišnjem radnom iskustvu, i to bilo u poslovnim prostorima poslodavca na području cijele Republike Hrvatske, na izdvojenom mjestu rada na adresi prebivališta ili boravišta, kao i izvan Republike Hrvatske, na različitim lokacijama unutar Alma Career grupe kojoj poslodavac pripada. Autonomno je pravo poslodavca provoditi reorganizaciju unutar društva radi ostvarenja određenih poslovnih ciljeva te s tim u vezi odrediti novi ustroj radnih mjesta, uključujući i mogućnost ukidanja radnog mjesta. Međutim, valjalo je uzeti u obzir da je tužiteljica je kod poslodavca radila neprekidno 18 godina na raznim radnim pozicijama (2008. godine - savjetnik za regrutiranje, 2013. godine - stariji savjetnik za regrutiranje/Projektni manager, 2022. godine - Voditelj odjela projekata i produkata, Voditelj odjela projekata i produkata & Voditelj odjela marketinga, 2024. godine – Voditelj produktne ponude i marketinga za regiju Jug (RH, BiH, Sjeverna Makedonija) te je bila jedini izvršitelj na radnom mjestu koje se sada ukida. Tužiteljica smatra kako se ne može opravdano tvrditi da je prestala potreba za njezinim radom ako se njezini poslovi i dalje obavljaju, i to preraspodjelom među tri različite osobe, od kojih su dvije osobe niže rangirane od tužiteljice i do sada nisu obavljale poslove koji im se dodjeljuju. Takvo postupanje jasno ukazuje da ukidanje radnog mjesta nije bilo stvarno, nego formalno, s ciljem opravdanja otkaza, a ne s ciljem stvarne racionalizacije poslovanja. Da je tuženik doista cijenio dugogodišnji radni staž radnice

kod istog poslodavca na različitim radnim pozicijama, njezine stručne kompetencije, životnu dob od 48 godina te poznatu mu okolnost da tužiteljica uzdržava maloljetno dijete, smatramo da bi joj bio u mogućnosti ponuditi drugo odgovarajuće radno mjesto - primjerice u odjelima produkata ili marketinga. Ti odjeli, naime, preuzimaju radne zadatke koje je tužiteljica do sada obavljala, premda ih do sada nikada nisu izvršavali na regionalnoj razini strateškog upravljanja, već isključivo operativno na lokalnoj razini. Nezakonito je poslodavac u točki 9. izreke Odluke o otkazu ugovora o radu od 21. listopada 2025. godine obvezao tužiteljicu na pridržavanje obveze zabrane natjecanja i nakon prestanka ugovora o radu. Odredbom čl. 103.st.1. Zakona o radu propisano je da Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu. S obzirom na to da tuženik Ugovorom o radu sklopljenim na neodređeno vrijeme od 30. travnja 2024. godine, kao ni Dodatkom od 1. listopada 2024. godine, niti Odlukom o otkazu ugovora o radu od 21. listopada 2025. godine, nije preuzeo obvezu isplate naknade tužiteljici za vrijeme trajanja zabrane natjecanja, nema pravne osnove da od tužiteljice očekuje pridržavanje te obveze u razdoblju od dvije godine nakon prestanka radnog odnosa. Takva obveza bila bi nepravična i suprotna članku 101. Zakona o radu, prema kojemu zabrana natjecanja može obvezivati radnika samo ako je poslodavac preuzeo obvezu isplate primjerene novčane naknade za razdoblje njezina trajanja. Budući da takva naknada nije ugovorena, odredba o zabrani natjecanja ne proizvodi pravne učinke i ne može se valjano zahtijevati njezino poštivanje od strane tužiteljice.

3. Obzirom na sve navedeno, tužiteljica predlaže utvrditi nedopuštenom Odluku o otkazu ugovora o radu od 21.10.2025., potvrđenu očitovanjem tuženika od 5.12.2025., te da radni odnos tužiteljici kod tuženika nije prestao, uz vraćanje tužiteljice na rad i naknadu parničnog troška s kamatama od presuđenja do isplate.

4. Tuženik u odgovoru na tužbu i tijekom postupka ističe prigovor prekluzije prava na podnošenje tužbe zbog proteka roka, jer je tužiteljica propustila podnijeti tužbu u prekluzivnom roku od 15 + 15 dana od podnošenja zahtjeva za zaštitu prava radnika poslodavcu. Naime, tužiteljica je Odluku o otkazu zaprimila dana 28.10.2025. Dana 10.11.2025. odvjetnica Vidović, punomoćnica ovdje tužiteljice je na e-mail voditeljice ljudskih resursa kod tuženika, Gabrijeli Cvetnić, dostavila Zahtjev za zaštitu prava radnika Stela Tadin od 10.11.2025.g. poslodavcu radi odgovora. Sukladno članku 133. stavku 2. Zakona o radu, tuženik je imao daljnji rok od 15 dana za odluku o podnesenom zahtjevu za zaštitu prava radnika, a što tuženik u tom roku nije učinio. Članak 133. stavak 3. Zakona o radu propisuje da radnik, nakon što je prethodno podnio zahtjev za zaštitu prava, može pred nadležnim sudom zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava u daljnjem roku od 15 dana od dostave zahtjeva. Stoga je bezuspješnim protekom roka od 15 dana za odgovor poslodavca, tužiteljici otpočeo teći daljnji rok od 15 dana za podnošenje tužbe. Zahtjev za zaštitu prava je dostavljen je poslodavcu 10.11.2025. Rok za odgovor je istekao 25.11.2025. Rok za podnošenje tužbe počeo je 26.11.2025., a istekao dana 10.12.2025. Iz spisa je razvidno da je ovopredmetna tužba predana sudu putem e-komunikacije dana 22.12.2025.g. Dakle, tužba je predana sudu 12 dana nakon isteka prekluzivnog roka od 15 +15 dana od dostave Zahtjeva za zaštitu prava radnika poslodavcu. Tužiteljica

u tužbi, svjesna gore navedenog, prešućuje ovu iznesenu činjenicu da je Zahtjev za zaštitu prava poslodavcu, ovdje tuženiku, podnijela 10.11.2025., putem punomoćnice e-mailom upućenim voditeljici ljudskih resursa tuženika, u kojem se jasno navodi da se dostavlja Zahtjev za zaštitu prava tužiteljice i prilaže sam Zahtjev za zaštitu prava i punomoć, a sadržaj kojeg e-maila je, očito iz obrazloženih razloga nepravovremenosti, u cijelosti izbrisala u dokumentu koji dostavlja uz tužbu pod nazivom: Očitovanje poslodavca od 05.12.2025.pdf. (vidljivo dolje na dnu dokumenta „citirani tekst je skriven“). Uvid u cjelokupni tekst maila punomoćnika tužiteljice od dana 10.11.2025., kao gore i usporedba s dokumentom dostavljenim po tužiteljici pod nazivom „Očitovanje poslodavca od 5.12.2025“. Okolnost koju tužiteljica pogrešno tumači u svojoj tužbi, da bi tuženik putem pošte naknadno ponovno zaprimo Zahtjev za zaštitu prava radnika, kao ni činjenica da je tuženik odgovorio na zahtjev za zaštitu prava i to negativno, nakon 25 dana od primitka zahtjeva, ne utječu na gornje činjenice protoka zakonskih prekluzivnih rokova za podnošenje radno pravne zaštite od dana stvarnog primitka Zahtjeva za zaštitu prava tužiteljice kod poslodavca, u konkretnom slučaju putem e-maila tužiteljice od 10.11.2025. Naime, opetovane istovjetne radnje tužiteljice dostave istog Zahtjeva za zaštitu prava radnika, ne utječu na produženje roka za podnošenje tužbe. Rok za odgovor poslodavca (15 dana od primitka zahtjeva za zaštitu prava radnika) i podnošenje tužbe sudu (15 dana od protoka roka za odgovor poslodavca) su strogo formalni i prekluzivni. Nesporno je tužiteljica dana 10.11.2025. putem odvjetnice dostavila tuženiku, kao poslodavcu, Zahtjev za zaštitu prava radnika, a od kojeg dana je počeo teći rok od 15 dana za odgovor, a istekom kojeg, dana 26.11.2025.g. počeo je teći daljnji rok od 15 dana za predaju tužbe, a koji je istekao 10.12.2025.g. Također, to što je tuženik odgovorio na zahtjev za zaštitu prava radnika nakon 25 dana, znatno izvan zakonskog roka, također ne produžava rok za podnošenje tužbe tužiteljici, jer je isti strogo propisan zakonom (max. 15 dana od primitka zahtjeva za zaštitu prava radnika). U takvom slučaju, kada poslodavac ne odgovori u zadanom roku, smatra se da poslodavac nije odgovorio na zahtjev, pa protekom tog roka od 15 dana počinje teći daljnji prekluzivni rok od 15 dana za podnošenje tužbe. Člankom 113. Zakona o parničnom postupku, jasno je propisano, da se smatra, kad je podnesak vezan za rok, da je predan u roku ako je predan nadležnom sudu prije nego što protekne rok. Rok za podnošenje tužbe istekao je dana 10.12.2025. Tužba je predana sudu dana 22.12.2025., dakle nakon protoka roka. Radi jasnoće, ponoviti će se činjenice relevantne u konkretnom slučaju: Odluka o otkazu uručena je radnici, ovdje tužiteljici, dana 28.10.2025. Zahtjev za zaštitu radnika tužiteljica je dostavila poslodavcu, ovdje tuženiku, dana 10.11.2025. putem e-maila. Rok od 15 dana za odgovor poslodavca započeo je teći dana 11.11.2025. Poslodavac u tom roku nije odgovorio na zahtjev za zaštitu radnika i rok je istekao 25.11.2025. Dana 26.11.2025. započeo je teći daljnji rok od 15 dana za podnošenje tužbe, koji je istekao u srijedu dana 10.12.2025. Tužiteljica je, po punomoćnici, podnijela tužbu naslovljenom sudu putem e-komunikacije dana 22.12.2025.g. Dakle, tužiteljica je tužbu podnijela nakon ukupno 42 dana od dana kada je poslodavcu dostavila Zahtjev za zaštitu prava, odnosno 12 dana nakon isteka roka za podnošenje tužbe. Budući da su rokovi iz članka 133. Zakona o radu strogo zakonski (prekluzivni) rokovi, njihovim protekom 10.12.2025.g. tužiteljica je izgubila pravo na ovosudsku zaštitu. Sud na nepravovremenost podnošenja podneska u prekluzivnom roku ima paziti po službenoj dužnosti. Slijedom

navedenog, tuženik predlaže da Sud donese Rješenje kojim se tužba tužiteljice odbacuje kao nepravovremena, uz obvezu naknade parničnog troška tuženiku. Podredno, opreza radi, tuženik, kao gore navedeno, u otvorenom zakonskom roku spori u cijelosti tužbu i tužbeni zahtjev tužiteljice, kako u pravnoj osnovi, tako i visini, a što će sve nastavno zajedno izložiti. Tužiteljica je kod tuženika bila u radnom odnosu, zadnje temeljem Ugovora o radu, zaključenog dana 30.4.2024.g. i Dodatka 1. ugovora o radu od 1.10.2024., temeljem kojeg dodatka radi na radnom mjestu Head of Product Offering and Marketing. Dana 21.10.2025. poslodavac je donio Odluku o reorganizaciji i preraspodjeli poslova i radnih procesa u ukupno četiri odjela Prodaje, Produkata, Marketinga i One Product Unitu u svrhu povećanja kvalitete organizacije i učinkovitosti rada, a radi postizanja optimalnih poslovnih i radnih rezultata, kojom poslovnom odlukom se, između ostalog, ukida radno mjesto na kojem je radila tužiteljica. U bitnome, radno mjesto na kojem je radila tužiteljica je uključivalo tri funkcije i grupe poslova, lokalnog i regionalnog elementa, a koje su reorganizacijom raspodijeljene na tri osobe, koje i operativno obavljaju te vrste poslove, a to je Voditelj tima produkata, Marketing manager i direktor Poslodavca, sve kako slijedi: dio koji se odnosi na marketing (vođenje tima u RH, BiH i Sjevernoj Makedoniji, izrada i provedba marketing budžeta, provođenje istraživanja i analiza tržišta za usmjeravanje marketing aktivnosti, dizajn i implementacija promotivne strategije, analiza, vođenje tima, mentorstvo i podrška odjelu marketinga u usklađivanju lokalnih strategija s regionalnim ili globalnim ciljevima, stvaranje skalabilnih rješenja, standardizacija operacija i revizija marketinških procesa), u cijelosti je poslodavac prenio na Marketing Managera, kao radno mjesto zaduženo za vođenje tima odjela Marketinga, dio poslova koji se odnosi na odjel Produkata (odgovornost za P&L produkata plasiranih na tržište RH, BiH i Sjeverne Makedonije, razvoj, upravljanje, optimizacija lokalnog portfelja ponuda u skladu s tržišnim potrebama i globalnom strategijom, provedba istraživanja i analiza tržišta za identifikaciju trendova i prilika za razvoj proizvoda, dizajn i implementacija planova za lansiranje proizvoda, provedba analize učinka proizvoda i prilagodba strategija za postizanje ciljeva, izravna komunikacija s ključnim kupcima i partnerima te prikupljanje povratnih informacija za održavanje jakih odnosa i osiguranje da ponude premašuju očekivanja, vođenje tima i usmjeravanje postizanju ciljeva i operativne izvrsnosti), u cijelosti je poslodavac prenio na Voditelja tima produkata, poslove Product Offeringa (strateški razvoj proizvoda, uska suradnja sa One Product Unit (OPU), suradnja s globalnim timovima za razvoj proizvoda i njihova koordinacija, analiza učinka proizvoda i prilagodba strategije za postizanje ciljeva) u cijelosti je preuzeo direktor Poslodavca. Na opisani način, za svako od tri navedenih strateških područja Poslodavca, implementiran je fokusiran i specijaliziran pristup, i suprotno navodima tužiteljice, formalni status istih usklađen je sa stvarnim stanjem procesa i dinamike poslovanja, koji se kontinuirano i svakodnevno odvijaju kod Poslodavca. Poslodavac je izvršio reorganizaciju tako da je poslove ovdje tužiteljice raspodijelio na tri postojeće funkcije, čime je suštinski i funkcionalno prestala potreba za radom ovdje tužiteljice zbog organizacijskih razloga. Tužiteljica pogrešno tumači da zbog toga što poslovi i dalje postoje nije došlo do stvarne reorganizacije, već da je isto prividno. Nesporo je autonomno pravo svakog poslodavca da organizira proces rada i organizaciju svog poslovanja prema svojim poslovnim potrebama i mogućnostima, a što uključuje i ukidanje radnih mjesta, smanjenje broja izvršitelja

kao preraspodjelu odnosno pridruživanje poslova i/ili dijela poslova jednog radnog mjesta drugim radnim mjestima uz njihove dotadašnje poslove. Tako je i po stavu Vrhovnog suda Republike Hrvatske izraženom u rješenju poslovni broj Rev- 617/24 od 21. svibnja 2024., gdje je jasno izneseno kako opravdan razlog za poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu u smislu odredbe iz čl. 115. st. 1. toč. 1. ZR postoji i u slučaju kada poslodavac radi ekonomski uspješnijeg poslovanja i planiranja ušteda izvrši reorganizaciju rada tako da, poslove određenog radnog mjesta rasporedi na druge radnike, a sve budući da je autonomno pravo poslodavcu da organizira proces rada ili organizaciju svog poslovanja prema svojim potrebama i mogućnostima. U slučaju kada poslodavac na taj način reorganizira svoje poslovanje, iako se poslovi tog radnog mjesta (u konkretnom slučaju poslovi radnog mjesta tužiteljice) kod poslodavca (tuženika) i dalje obavljaju, ali po drugim izvršiteljima, za radom radnika koji je do tada radio na radnom mjestu čiji su poslovi raspodijeljeni na druga radna odnosno druge radnike, jest prestala potreba, ovdje za radom tužiteljice. Prestanak potrebe za obavljanjem određenog posla, uvjetovan je organizacijskim razlogom vođenim isključivo odlukom poslodavca, kakav je upravo ovopredmetni slučaj i kako je to gore detaljno obrazloženo. Slijedom navedenog, u konkretnom slučaju, a suprotno navodima tužiteljice, prestanak potrebe za radom tužiteljice uvjetovan je organizacijskim razlozima, vođenim poslovnim potrebama poslodavca, te nije riječ o prividnom razlogu, niti bilo kakvim drugim razlozima otkaza, a što ovopredmetnu Odluku čini u cijelosti utemeljenom na zakonskom razlogu i dopuštenom. Nadalje, pogrešno tužiteljica tumači da bi poslodavac temeljem članka 115.st.2. Zakona o radu imao obvezu ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za drugo odgovarajuće radno mjesto. Takvo obveza poslodavca ne postoji niti temeljem zaključenog ugovora o radu, Pravilnika o radu, a niti temeljem citirane odredbe zakona. Upravo suprotno navodima tužiteljice, člankom 115.st.2. Zakona o radu propisano je da poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Što je poslodavac prilikom donošenja Odluke učinio. Naime, poslodavac je vodio računa o tim kriterijima, posebice, dugogodišnjem radu tužiteljice, obvezi uzdržavanja maloljetnog djeteta i godinama starosti, a što je vidljivo u odlukama *in favorem radnika* sadržanim unutar Odluke o otkazu. Pod točkom 4. Odluke o otkazu, oslobodio je tužiteljicu rada i dolaska na posao u trajanju od dva i pol mjeseca, cijelo vrijeme otkaznog roka. Pod točkom 5. Odluke o otkazu, za isto razdoblje, poslodavac je tužiteljici ostavio na neograničeno korištenje osobni automobil. Osim navedenog, poslodavac je isplatio tužiteljici naknadu za neiskorišteni godišnji odmor, nagrade za radne rezultate i otpremninu. Dakle, poslodavac je u najvećoj mogućoj mjeri vodio računa o pravima ovdje tužiteljice pri donošenju ovdje osporavane odluke o otkazu u skladu s člankom 115.st.2 Zakona o radu. Netočno je dalje da bi poslodavac, temeljem članka 115.st.2. Zakona o radu bio dužan prije otkaza ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za drugo odgovarajuće mjesto. Ovo i iz razloga jer se isti uopće ne odnosi na tu materiju, kako je to prethodno obrazloženo. No, čak da je poslodavac bio dužan to učiniti, a nije, poslodavac nije mogao zaposliti ovdje tužiteljicu na nekom drugom odgovarajućem radnom mjestu, jer su sva druga radna mjesta kod poslodavca, bez obzira na mjesto obavljanja poslova, popunjena drugim izvršiteljima. Naposljetku, u vezi ugovorne zabrane natjecanja, tuženik ističe da tužiteljicu obvezuje ugovorna zabrana natjecanja. U konkretnom slučaju ugovorena je „ugovorna kazna“ (članak 106. ZOR-

a), bez da je poslodavac u obvezi preuzeti obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja. Navedeno proizlazi iz činjenice da je tužiteljica dugogodišnji visokorangirani manager kod poslodavca, ima prava i obveze koje nemaju drugi redovni radnici kod poslodavca (managerska plaća u bruto¹ iznosu od 5.000 EUR , pravo na uporabu službenog telefona, osobni automobil 24/7, pravo na nagrade za radne rezultate, prema internim propisima i odlukama poslodavca), a koja sva prava je poslodavac u cijelosti ispunio i cijenio prilikom donošenja ovopredmetne Odluke o otkazu, a kojima nasuprot stoji ugovorna zabrana natjecanja, kako je ugovoreno u konkretnom slučaju. Uvažavajući sve navedeno, predlaže se zbog nepravovremenosti odbaciti tužbu ovdje tužiteljice, podredno odbiti tužbeni zahtjev tužiteljice u cijelosti, uz obvezu naknade parničnog troška.

5. Tijekom dokaznog postupka sud je izvršio uvid u dokumentaciju koja prileži spisu, odnosno ugovor o radu na neodređeno vrijeme, presliku osobne iskaznice, potvrdu, dodatak ugovoru o radu, Odluku o otkazu ugovora o radu od 21.10.2025., Zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa od 10.11.2025. presliku povratnice, e-mail tužiteljice od 10.11.2025. i očitovanje tuženika od 5.12.2025., Pravilnik o organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjesta, Pravilnik o radu, odluku, medicinsku dokumentaciju.

6. Na temelju provedenog dokaznog postupka, te brižljive i savjesne ocjene svih dokaza zajedno i svakog dokaza pojedinačno, a sukladno čl. 8. Zakona o parničnom postupku ("Narodne novine" broj: 53/91, 91/92, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19, 80/22, 114/22 i 155/23 - dalje: ZPP), sud je utvrdio da je tužba tužiteljice nepravodobna, dok je tužbeni zahtjev tužiteljice neosnovan, kao u izreci rješenja i presude.

7. Među strankama je sporno da li je tužba tužiteljice podnesena pravodobno, te podredno da li je osnovan tužbeni zahtjev tužiteljice.

8. Prema odredbi čl. 133. stavak 3. Zakona o radu (dalje u tekstu:ZR) radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnom sudom.

9. Među strankama nije sporno:

- da je Odluku o otkazu ugovora o radu od 21.10.2025. tužiteljica zaprimila dana 28.10.2025.,
- da je protiv Odluke o otkazu od 21.10.2025. tužiteljica podnijela tuženiku zahtjev za zaštitu prava i to putem e-maila na znanje, a koji je upućen poslodavcu 10.11.2025. (koji prileži na listu 78 spisa),
- da je tužiteljica tuženiku zahtjev za zaštitu prava podnijela i putem pošte dana 10.11.2025., a koji je poslodavac putem pošte zaprimio 20.11.2025,

- da se tuženik očitovao na zahtjev za zaštitu prava 5.12.2025., što je punomoćnik tužiteljice zaprimio istoga dana 5.12.2025.

10. Dakle, tužiteljica je Zahtjev za zaštitu prava tuženiku podnijela 10.11.2025., putem punomoćnice e-mailom upućenim voditeljici ljudskih resursa tuženika, u kojem se jasno navodi da se dostavlja Zahtjev za zaštitu prava tužiteljice i prilaže sam Zahtjev za zaštitu prava (e- mail tužiteljice na listu 78 spisa, upućen tuženiku), a kakav i tužiteljica (ali bez sadržaja tog e-maila) prilaže i uz tužbu, na listu 28 spisa.

11. Pritom okolnost da bi tuženik putem pošte naknadno ponovno zaprimo Zahtjev za zaštitu prava radnika 20.11.2025., kao ni činjenica da je tuženik odgovorio na zahtjev za zaštitu prava i to negativno, nakon 25 dana od primitka zahtjeva, Očitovanjem od 5.12.2025., ne utječu na činjenicu proteka zakonskih prekluzivnih rokova za traženje radno pravne zaštite od dana stvarnog primitka Zahtjeva za zaštitu prava tužiteljice kod poslodavca, u konkretnom slučaju putem e-maila tužiteljice od 10.11.2025.

12. Naime, u situaciji kada je tužiteljica dana 10.11.2025. putem odvjetnice dostavila tuženiku, kao poslodavcu, Zahtjev za zaštitu prava radnika, a od kojeg dana je počeo teći rok od 15 dana za odgovor, a istekom kojeg, dana 26.11.2025. je počeo teći daljnji rok od 15 dana za predaju tužbe, a koji je istekao 10.12.2025. Također, to što je tuženik odgovorio na zahtjev za zaštitu prava radnika nakon 25 dana, znatno izvan zakonskog roka, također ne produžuje tužiteljici rok za podnošenje tužbe, jer je isti rok strogo propisan zakonom (maksimalno 15 dana od primitka zahtjeva za zaštitu prava radnika).

13. U takvom slučaju, kada poslodavac ne odgovori u zadanom roku, smatra se da poslodavac nije odgovorio na zahtjev, pa protekom tog roka od 15 dana počinje teći daljnji prekluzivni rok od 15 dana za podnošenje tužbe. Člankom 113. Zakona o parničnom postupku, jasno je propisano, da se smatra, kad je podnesak vezan za rok, da je predan u roku ako je predan nadležnom sudu prije nego što protekne rok. Rok za podnošenje tužbe istekao je dana 10.12.2025. Tužba je predana sudu dana 22.12.2025., dakle nakon proteka roka, koji je prekluzivan.

14. Budući da su rokovi iz članka 133. Zakona o radu strogo zakonski prekluzivni rokovi, njihovim protekom 10.12.2025. tužiteljica je izgubila pravo na sudsku zaštitu, uslijed čega je tužba tužiteljice nepravodobna u dijelu kojim predlaže utvrditi nedopuštenost Odluke o otkazu od 21.10.2025., pa je stoga istu valjalo odbaciti, kao u izreci rješenja.

15. Posljedično tome, neosnovan je i zahtjev tužiteljice za vraćanjem na rad, obzirom za isto nisu ispunjene pretpostavke iz čl.124.st.1. ZR, pa je odlučeno kao pod točkom I. izreke presude.

16. Odluka o parničnom trošku temelji se na čl. 154. st. 1. ZPP-a, pa je tuženiku, sukladno odredbama Tarife o nagradama i naknadi troškova za rad odvjetnika priznat trošak jednokratne nagrade za cijei postupka u visini od 250 bodova (Tbr.7.2. OT), što uz vrijednost boda od 2,00 eura iznosi 500,00 eura,

uvećano za PDV, odnosno 625,00 eura. Tome treba dodati trošak sudske pristojbe na tužbu u iznosu od 33,18 eura, pa ukupni troškovi tuženika iznose 658,18 eura.

17. Stoga je odlučeno kao pod točkom II. izreke presude.

U Zagrebu, 28. travnja 2026.

Sutkinja:
Lidija Repar Habulinec

POUKA O PRAVNOM LIJEKU:

Protiv ove presude i rješenja dopuštena je žalba u roku od 15 dana od dana dostave. Žalba se podnosi putem ovog suda, a o istoj odlučuje županijski sud.

DNA:

1. punomoćniku tužitelja
2. punomoćniku tuženika

Broj zapisa: **9-30887-38d9d**

Kontrolni broj: **0ac6a-f8efc-32adb**

Ovaj dokument je u digitalnom obliku elektronički potpisan.

Vjerodostojnost dokumenta možete provjeriti na sljedećoj web adresi:

<https://e-komunikacija.pravosudje.hr/provjera-vjerodostojnosti>



unosom gore navedenog broja zapisa i kontrolnog broja dokumenta.

Provjeru možete napraviti i skeniranjem QR koda. Sustav će u oba slučaja prikazati izvornik ovog dokumenta.

Ukoliko je ovaj dokument identičan prikazanom izvorniku u digitalnom obliku, **Općinski radni sud u Zagrebu** potvrđuje vjerodostojnost dokumenta.