

Sklapanje ugovora o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Radni odnos radnika zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Kod sklapanja ugovora o radu potrebno je voditi računa o tome kako je Zakonom o radu utvrđen obvezan minimalni sadržaj takvog ugovora i obvezan pisani oblik u kojem mora biti sastavljen. Autor u članku daje prikaz zakonskih odredbi kojima se uređuje sklapanje ugovora o radu, njegov obvezan minimalni sadržaj, razlikovanje između ugovora o radu na neodređeno i određeno vrijeme, sa primjerima ugovora o radu, sudskom praksom i mišljenjem upravnih tijela.

1. Uvod

Poslodavac i radnik sklapaju ugovor o radu kojim zasnivaju radni odnos, pri čemu se moraju pridržavati temeljnih pravila za njegovo sklapanje uređenih Zakonom o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon). Samim Zakonom je uređen obvezni minimalni sadržaj ugovora o radu, koji mora biti dio svakog ugovora o radu kojeg sklapaju poslodavac i radnik. Ugovor o radu dio je skupine ugovora obveznog prava pa se i na sklapanje ugovora o radu podredno primjenjuju pravila Zakona o obveznim odnosima² (u nastavku teksta: ZOO), ako odredbama Zakona, kao posebnog propisa (*lex specialis*) neko pitanje vezano za sklapanje ovog ugovora nije uređeno.

Pri sklapanju ugovora o radu poslodavac i radnik su, sukladno zakonskim odredbama, ravnopravni, makar u praksi zapravo uvjete sklapanja ugovora u najvećem broju slučajeva diktira poslodavac. Svaki ugovor o radu može se naknadno izmijeniti, ali samo uz suglasnost objiju ugovornih strana (poslodavca i radnika), što se potvrđuje njihovim potpisom na novi dokument izmjene (aneksa) ugovora, osim u slučaju otkaza s ponudom izmjene ugovora o radu. U nastavku ćemo se najprije upoznat sa pravnim karakterom ugovora o radu, a potom detaljnije i sa zakonskim odredbama koje uređuju sklapanje ugovora o radu.

2. Pojam ugovora o radu i njegov pravni karakter

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu³.



ističemo...

Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

U pravnoj teoriji se smatra kako je ugovor o radu, ugovor obveznog prava.

2.1. Podredna (supsidijarna) primjena odredbi ZOO-a

Samim Zakonom je određeno kako se na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno ovim ili drugim zakonom, primjenjuju, sukladno naravi tog ugovora, opći propisi obveznoga prava, odnosno odredbe ZOO-a.



ističemo...

Iz navedene zakonske odredbe proizlazi kako se na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, u prvom redu primjenjuju odredbe Zakona, ili drugog zakona, a tek podredno, ako neko ovih pitanja nije uređeno ovim propisima, primjenjuju se odredbe ZOO-a.

Tako je sudska praksa zauzela stav da se u sljedećim primjerima koje navodimo, odnosno slučajevima koji nisu uređeni odredbama Zakona, primjenjuju odredbe ZOO-a⁴.

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revr-182/08 od 22. listopada 2008.:

1 Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19.

2 Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11-Zakon o rokovima ispunjenja novčanih obveza, 78/15 i 29/18.

3 Čl. 10. st. 1. Zakona.

4 Milković, Darko, stručni rad „Ugovor o radu i Zakon o obveznim odnosima“, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta Rijeka, v. 37, br. 1, str. 687.



„... U ugovornim odnosima... kod sklapanja ugovora o radu... pri zasnivanju i ostvarenju prava i obveza ugovorne strane dužne su se pridržavati načela savjesnosti i poštenja (čl. 12. ZOO/91⁵), a sudionici u ugovornom odnosu dužni su izvršavati svoju obvezu i odgovorni su za njezino ispunjenje (čl. 17. st. 1. ZOO/91⁶)....“.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Rev-2587/88 od 10. lipnja 1999.:⁵⁶

„... U tom se smislu ističe da radnik koji prije potpisivanja nije pročitao ugovor o radu nije postupao s pažnjom koja se u prometu zahtijeva (čl. 61. st. 2. ZOO/91⁷)...“.

2.2. Određivanje definicije ugovora o radu

⁷Zakon ne sadrži izričitu definiciju ugovora o radu. Međutim, temeljem, navedenih odredbi, možemo zaključiti kako je ugovor o radu po svojim obilježjima dvostranoobvezni, naplatan ugovor, koji se sklapa u pisanom obliku, kod kojeg je poslodavac obavezan radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje sukladno naravi i vrsti rada, osobno obavljati posao⁸. Iz navedenog proizlazi kako ugovor o radu karakterizira i odnos subordiniranosti u kojem poslodavac daje upute radniku.

2.3. Subjekti sklapanja ugovora o radu



ističemo...

Subjekti koji sklapaju ugovor o radu, odnosno stranke ugovora o radu su poslodavac i radnik.

Zakonom je određeno kako je radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i sl.), u smislu odredbi Zakona, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca⁹. S druge strane, u smislu zakonskih odredbi pod poslodavcem se podrazumijeva fizička, ili pravna osoba, koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove. Zakonskim odredbama je određena i pozicija tzv. *menadžera* koji imaju sklopljen ugovor o radu i koji su u smislu Zakona također radnici, ali im je opseg prava iz Zakona uređen na drukčiji način.

Tako, sukladno čl. 4. st. 3. Zakona, fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima¹⁰, kao član uprave ili izvršni direktor, ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca. Na ovu osobu ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

2.3.1. Temeljne obveze i prava ugovornih strana

Temeljna prava i obveze poslodavca i radnika kao stranaka ugovora o radu uređena su Zakonom. Osim toga, prava i obveze poslodavca i radnika kao stranaka ugovora o radu uređuju se i u drugim izvorima prava, odnosno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, drugim zakonom, ili podzakonskim propisom. Treba istaknuti kako obveze stranaka ugovora o radu nastaju već od trenutka njegova sklapanja.

Temeljne obveze poslodavca i radnika u radnom odnosu uređene su u čl. 7. Zakona. Tako poslodavac, između ostalog, sukladno čl. 7. Zakona, u radnom odnosu ima sljedeća prava i obveze:

- dati radniku posao;
- za obavljeni rad isplatiti radniku plaću;
- pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika;
- osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu¹¹ i drugim propisima;
- štiti radnika od izravne, ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, o čemu više navodimo pod 2.2.2., uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno Zakonu i posebnim zakonima;
- zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom i posebnim zakonima.

Osim toga, poslodavac u radnom odnosu ima i druge obveze koje proizlaze iz ugovora o radu, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora, sporazuma između radničkog vijeća i poslodavca, Zakona te drugih zakonskih i podzakonskih propisa.

Radnik, sukladno čl. 7. Zakona ima obvezu:

- raditi prema uputama koje poslodavac daje sukladno naravi i vrsti rada;
- osobno obavljati preuzeti posao.

Kao i poslodavac i radnik u radnom odnosu ima i druge obveze koje proizlaze iz ugovora o radu, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora, sporazuma između radničkog vijeća i poslodavca, Zakona te drugih zakonskih i podzakonskih propisa.

2.3.2. Obveza poslodavca na provedbu zabrane diskriminacije

Kako smo naveli, potrebno je nešto detaljnije obrazložiti obvezu poslodavca na provedbu zabrane diskriminacije. Diskriminacija u radnim odnosima osim u odredbama Zakona proizlazi također i iz odredbi Zakona o suzbijanju diskriminacije¹² (u nastavku teksta: ZSD).

5 Sada čl. 4. ZOO-a.

6 Sada čl. 9. ZOO-a.

7 Sada čl. 10. st. 1. ZOO-a.

8 Čl. 7. st. 1. Zakona.

9 Čl. 4. st. 1. Zakona.

10 Zakon o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 52/00-Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11-Kazneni zakon, 152/11-pročišćeni tekst, 111/12, 68/13, 110/15 i 40/19).

11 Zakon o zaštiti na radu (Nar. nov., br. 71/14, 118/14-ispravak, 154/14, 94/18 i 96/18-ispravak).

12 Nar. nov., br. 85/08 i 112/12.



ističemo...

Diskriminacijom se u smislu odredbi ZSD-a smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rod-nog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, kao i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj temeljem pogrešne predodžbe o postojanju navedenih osnova za diskriminaciju¹³.

Ipak, od navedene zabrane diskriminacije pri sklapanju ugovora o radu, ZSD-om su predviđene određene iznimke. Tako se iznimno, ne smatra diskriminacijom u radnim odnosima stavljanje u nepovoljniji položaj:

- pri obavljanju profesionalnih aktivnosti, odnosno zasnivanju radnog odnosa, uključenju u članstvo te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslanjem crkve i vjerske zajednice upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u RH te druge javne ili privatne organizacije čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, a koja djeluje u skladu s Ustavom RH i zakonom, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina ili uvjerenja, u slučaju kada zbog prirode tih aktivnosti ili okolnosti u kojima se obavljaju, vjera ili uvjerenje neke osobe predstavljaju istinski, zakonit i opravdan uvjet za obavljanje posla, uzimajući u obzir sustav vrijednosti te organizacije¹⁴;
- na osnovi dobi, ako je takvo postupanje objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljem, uključujući legitime ciljeve socijalne politike, socijalne i zdravstvene zaštite, politike zapošljavanja, promicanja ciljeva tržišta rada i stručnog osposobljavanja, te ako su sredstva za njegovo postizanje primjerena i nužna. Primjerice, diskriminacijom se ne smatra: određivanje najniže ili najviše dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih za radni odnos; određivanje prikladne i primjerene najviše dobi kao razloga za prestanak radnog odnosa, a koja je sukladna uvjetima za stjecanje prava na starosnu mirovinu, propisivanje dobi ili razumnog razdoblja zaposlenja kao uvjeta za stjecanje ili ostvarivanje prava na mirovinu, ili drugog prava iz sustava socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti i određivanje dobi kao uvjeta za pristup obrazovanju ili određenim dobrima ili uslugama, pod uvjetom da su zadovoljeni uvjeti iz prve rečenice ove točke.

Treba istaknuti kako se posebni postupci za zaštitu od diskriminacije u području rada i zapošljavanja smatraju sporovima iz radnih odnosa¹⁵ pa će se u tom smislu kod takvih postupaka djelomično primjenjivati i relevantne odredbe Zakona.

2.4. Bitni sastojci ugovora o radu

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada su se poslodavac i radnik kao subjekti ugovornog odnosa suglasili o njegovim bitnim sa-

stojcima. Bitni sastojci ugovora o radu određeni su u čl. 15. Zakona. To su podaci o¹⁶:

- strankama, njihovu prebivalištu, ili sjedištu;
- mjestu rada, ili napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
- nazivu posla, ili kratak popis ili opis poslova;
- danu početka rada;
- očekivanom trajanju ugovora ako se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme;
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora;
- otkaznim rokovima, ili načinu određivanja otkaznih rokova;
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate primanja;
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

2.5. Oblik ugovora o radu



ističemo...

Zakonom je određeno kako se ugovor o radu sklapa u pisanom obliku¹⁷.

Međutim, propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora. U tom slučaju, ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Treba posebno voditi računa o zakonskoj odredbi prema kojoj u slučaju da poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku, ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Iz svega navedenog možemo zaključiti kako u smislu pravne teorije, bez obzira na navedenu odredbu čl. 14. st. 1. Zakona iz koje bi se na prvi pogled moglo zaključiti kako ugovor o radu pripada skupini formalnih ugovora, ovaj ugovor zapravo ipak pripada u skupinu neformalnih ugovora, jer iz navedenih zakonskih odredbi čl. 14. st. 1.-3. Zakona proizlazi kako propuštanje sklapanja ugovora u pisanom obliku ne dovodi u pitanje njegovo postojanje i valjanost. Bez obzira na navedeno, u praksi svakako preporučamo isključivo sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku, kako bi se izbjegle moguće negativne posljedice za poslodavca.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-645/2009-2 od 15. rujna 2009.:

... Tužiteljica i tuženik su se, kao ugovorne stranke iz ugovora o radu na određeno vrijeme, sporazumjeli da će tužiteljica raditi kod tuženika samo određeno vrijeme... Tužiteljica je nesporno i radila kod tuženika... tuženik joj je isplatio plaću i s tim danom joj je prestao radni odnos pa se na temelju čl. 73. ZOO/91, koji se primjenjuje u svezi sa... Zakonom takav usmeni sporazum stranaka smatra pravovaljano sklopljenim ugovorom o radu na određeno vrijeme... unatoč tome što stranke taj ugovor nisu zaključile u pisanoj formi... stoga što su tužiteljica i tuženik, kao ugovorne stranke, u cijelosti ispunile obveze iz tog ugovora o radu...".

13 Čl. 1. ZSD-a.

14 Čl. 9. st. 2. t. 5. ZSD-a.

15 Čl. 16. st. 2. ZSD-a.

16 O obveznom sadržaju ugovora o radu detaljnije pod 3.

17 Čl. 14. st. 1. Zakona.



2.5.1. Prekršaji poslodavca

Zakonom je u čl. 229. st. 1. t. 3. predviđeno kako će se novčanom kaznom u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kazniti za prekršaj poslodavac pravna osoba ako u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, prije početka rada ne izda radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, ili ako radniku ne dostavi primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u propisanom roku. Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 7.000,00 do 10.000,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. Ako je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

2.6. Sklapanje drugog ugovora za poslove za koje se sklapa ugovor o radu



ističemo...

Zakon sadrži oborivu presumpciju (pretpostavku) prema kojoj se, u slučaju da poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

U praksi bi to bili slučajevi kada poslodavac za poslove za koje mora sklopiti ugovor o radu s radnikom sklopi npr. ugovor o djelu, odnosno ugovor o autorskom djelu, ugovor o nalogu i sl.

3. Sadržaj ugovora o radu



ističemo...

Obavezan minimalni sadržaj svakog ugovora o radu izričkom je propisan u čl. 15. Zakona.

Kako smo naveli, ovaj obvezni sadržaj ugovora o radu predstavlja zapravo njegove bitne sastojke¹⁸.

3.1. Obvezni sadržaj ugovora o radu

Sukladno čl. 15. st. 1. Zakona, ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz čl. 14. st. 3. Zakona, mora sadržavati podatke o:

- strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu;
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava, ili kratak popis ili opis poslova;
- danu početka rada;
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora;
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;

- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Zakonom je također određeno kako se, umjesto podataka o:

- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora;
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna;

može u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja. Interesantno je da ova zakonska odredba korespondira sa odredbom čl. 248. st. 2. ZOO-a kojom je određeno kako odredbe propisa kojima se, djelomično ili u cijelosti, određuje sadržaj ugovora sastavni su dijelovi tih ugovora te ih upotpunjuju, ili stupaju na mjesto ugovornih odredbi koje nisu u skladu s njima.

Nedostatak nekog od obveznih elemenata sadržaja u ugovoru o radu ne čini ugovor ništavnim, ali je protiv poslodavca moguće izreći upravnu mjeru sukladno čl. 226. st. 1. t. 5. Zakona, kojom će se poslodavcu naložiti da radniku ponudi pisani ugovor koji sadrži sve propisane sastojke. Navedeni obvezni elementi ugovora o radu, sastavni su dio svih drugih posebnih vrsta ugovora o radu iz čl. 16.-18. Zakona (stalni sezonski poslovi, izdvojeno mjesto rada, upućivanje radnika u inozemstvo).

Iz sudske prakse – Odluka Županijskog suda u Varaždinu, br. Gž 714/03 od 24. lipnja 2003.:¹⁹

„... Poslodavac nije ovlašten jednostrano mijenjati bitnu ugovornu odredbu (uglavak) pa ga na to ne ovlašćuju niti „stanje nužde“ uzrokovano određenim poslovnim poteškoćama (jedini mehanizam jednostrane izmjene ugovornih odredbi, za ubuduće predstavlja otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora u smislu čl. 114. st. 1. Zakona¹⁹, koja mogućnost omogućava radniku njegovu dispoziciju prihvatljivosti izvršavanja rada za smanjenu plaću...“

3.2. Drugi elementi sadržaja ugovora o radu

Poslodavac i radnik slobodno mogu, osim navedenih obveznih uglavaka iz čl. 15. Zakona, u sadržaj ugovora o radu unositi i druge elemente. Jedino ograničenje ove slobode predstavlja odredba ZOO-a prema kojoj sudionici u prometu slobodno uređuju obvezne odnose, a ne mogu ih uređivati suprotno Ustavu RH, prisilnim propisima i moralu društva²⁰. Tako se u praksi predmet ugovora o radu mogu biti npr. odredbe o:

- naknadi troškova prijevoza na posao i s posla;
- korištenju službenog vozila;
- naknadi za korištenje privatnog vozila u službene svrhe;
- dnevnicama za službeni put;
- prigodnim nagradama;

¹⁹ Sada čl. 123. st. 1. Zakona.

²⁰ Čl. 2. ZOO-a.

¹⁸ Vidjeti pod 2.3.

- otpremnini u slučaju odlaska u mirovinu;
- raznim oblicima potpora;
- drugim neoporezivim primicima prema propisima o dohotku;
- i dr.

3.3. Sloboda ugovaranja povoljnijih odredbi za radnika

Zakonom je određeno kako poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca, mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih Zakonom, ili drugim zakonom.



ističemo...

Ako razmatramo sadržaj ugovora o radu to znači kako poslodavac i radnik mogu pri sklapanju ugovora o radu i određivanju njegovog sadržaja primijeniti navedenu zakonsku odredbu te neki uvjet rada (npr. pravo radnika na godišnji odmor) urediti za radnika na povoljniji način u odnosu na način kako je to uređeno Zakonom.

S druge strane, poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih Zakonom, ali samo ako je samim Zakonom, ili drugim zakonom to izričito propisano.

Kod utvrđivanja sadržaja ugovora o radu treba voditi računa i o odredbi čl. 9. st. 3. Zakona, kojom se uređuje primjena povoljnijeg prava za radnika. Ovom zakonskom odredbom je propisano kako se, u slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom, ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme



ističemo...

Zakonom je određeno kako se ugovor o radu primarno sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako samim Zakonom nije drukčije određeno²¹.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne stranke, odnosno poslodavca i radnika, sve dok ne prestane na način određen ovim Zakonom. U slučaju da ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

U nastavku dajemo primjer ugovora o radu na neodređeno vrijeme koji uz obvezne uglavke iz čl. 15. st. 1. Zakona sadrži i dodatne, neobavezne uglavke.

Primjer – ugovor o radu na neodređeno vrijeme

ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje, Zagreb, Vodnikova 222, OIB 23232323232, koje zastupa član uprave Neven Venić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

ANA ANIĆ iz Zagreba, Palmotičeva 345, OIB 99999999999 (u nastavku teksta: Radnica)
dana 22. ožujka 2021. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu na neodređeno vrijeme (u nastavku teksta: Ugovor), utvrđuju se međusobna prava, obveze i odgovornosti na radu između Poslodavca i Radnice.

Članak 2.

Ovim Ugovorom između Poslodavca i Radnice zasniva se radni odnos na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova savjetnika za poslove računovodstva i revizije, u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Članak 3.

Radnica otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. travnja 2021.

U slučaju da Radnica ne započne s radom dana naznačenog u stavku 1. ovog članka, smatrat će se da ovaj Ugovor nije ni sklopljen.

Članak 4.

Poslovi iz članka 2. ovog Ugovora za koji je Radnica sklopila ovaj Ugovor posebno obuhvaćaju (*navesti precizan opis poslova*):

- _____;
- _____;
- _____...

Osim poslova navedenih u stavku 1., Radnica će obavljati i druge poslove sukladno uputi Poslodavca, koji odgovaraju naravi i vrsti poslova za koje je zasnovan radni odnos između Poslodavca i Radnice te njenoj stručnoj spremi.

Članak 5.

Posao iz članka 2. ovog Ugovora Radnica će obavljati u sjedištu Poslodavca kao glavnom mjestu rada, a sukladno uputi Poslodavca privremeno i na drugim mjestima koje odredi Poslodavac.

Članak 6.

Radnica obavlja posao za koji je zasnovala radni odnos sredstvima i opremom Poslodavca.

II. Plaća i naknade

Članak 7.

Za obavljeni rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak Radnica ima pravo na mjesečnu plaću u iznosu od 20.000,00 (slovima: dvadestisuća) kuna.

Članak 8.

Osnovna plaća iz članka 7. ovog Ugovora uvećava se za:

- rad nedjeljom 50%;
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15%;

²¹ Čl. 11. st. 1. Zakona.



- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 40%;
- za noćni rad ako je takav rad prijeko potreban pod uvjetima određenim zakonom 50%;
- za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnoga smjenskog rada 25%;
- za otežane uvjete rada 15%.

U slučaju da je istovremeno ispunjeno više uvjeta iz stavka 1. ovog članka, dodaci iz stavka 1. ovog članka se kumuliraju, osim u slučaju ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Članak 9.

Za obavljani rad Poslodavac Radnici isplaćuje plaću jedanput mjesečno i to najkasnije do 25. (slovima: dvadesetpetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 10.

Za vrijeme kada opravdano ne radi, Radnica ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama ovog Ugovora, Pravilnika o radu, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca i zakona.

Članak 11.

Radnica ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla do mjesta stanovanja mjesnim javnim prijevozom, u visini iznosa cijene mjesečne karte.

Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se do 20. (slovima: dvadesetog) u mjesecu za sljedeći mjesec.

Članak 12.

Radnica ima pravo na naknadu troškova za službena putovanja u Republici Hrvatskoj i inozemstvu u visini propisanoj Odlukom Poslodavca.

Radnica ima pravo na naknadu stvarno učinjenih troškova koji se odnose na putne troškove, a pravo na naknadu troška poslovne reprezentacije samo do iznosa unaprijed odobrenog posebnom odlukom koju donosi Poslodavac.

III. Obveze Radnice

Članak 13.

Radnica će poslove koje obavlja sukladno ovom Ugovoru obavljati osobno, sukladno uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, primjenjujući sva pravila struke i propisana pravila zaštite na radu te pridržavajući se svih propisa.

Članak 14.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca temeljem ovog Ugovora, Radnica neće obavljati nikakve druge poslove za svoj, ili tuđi račun, iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Postupanje Radnice suprotno odredbi stavka 1. ovog članka predstavlja osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu od strane Radnice, radi koje Poslodavac može Radnici izvanredno otkazati ugovor o radu.

IV. Radno vrijeme

Članak 15.

Puno radno vrijeme iz članka 2. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom koju mora dostaviti Radnici u roku od 8 dana prije početka rada po utvrđenom rasporedu.

Članak 16.

Radnica može raditi u preraspodjeli radnog vremena sukladno odredbama Zakona o radu (u nastavku teksta: Zakon).

V. Odmori i dopusti

Članak 17.

Svakoga radnog dana Radnica ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno.

Dnevni odmor iz stavka 1. ovog članka Radnica će koristiti između 11:00 sati i 12:30 sati, ovisno o potrebama posla.

Članak 18.

Radnica ima pravo na tjedni odmor sukladno odredbama Zakona.

Radnica koristi tjedni odmor iz stavka 1. nedjeljom, ili u drugi dan predviđen odredbama Zakona.

Članak 19.

Radnica ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Članak 20.

Radnica ima pravo na odsutnost s rada tijekom kalendarske godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih u Zakonu, sukladno pisanoj odluci Poslodavca.

Radnica ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom, sukladno odluci Poslodavca.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka i neplaćeni dopust iz stavka 2. ovog članka Radnica može koristiti po prethodno donešenoj pisanoj odluci Poslodavca temeljem dostavljenog i obrazloženog pisanog zahtjeva Radnice.

VI. Poslovna tajna

Članak 21.

Radnica se obvezuje da će za vrijeme trajanja ovog Ugovora i po njegovu prestanku čuvati sve poslovne podatke koji se odnose na poslovanje Poslodavca koje saznala u obavljanju svojih poslova kao poslovnu tajnu.

VII. Otkaz Ugovora

Članak 22.

Poslodavac i Radnica mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove propisane Zakonom.

Članak 23.

Po prestanku ovog Ugovora Radnica je dužna vratiti Poslodavcu svu poslovnu dokumentaciju koja se kod nje nalazi kao i sva materijalno-tehnička sredstva koja je od Poslodavca zadužila.

VIII. Izmjene i dopune Ugovora

Članak 24.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da će sve eventualne izmjene i dopune ovog Ugovora sastaviti u pisanom obliku, a eventualni usmeni uglavci su nevažeći.

IX. Prijelazne i završne odredbe

Članak 25.

Prilikom sklapanja ovog Ugovora Radnica je upoznata sa organizacijom rada kod Poslodavca i pravilima zaštite na radu.

Članak 26.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zagrebu.

Članak 27.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca
Član uprave
Neven Venić

Radnica
Ana Anić

6. Ugovor o radu na određeno vrijeme



ističemo...

Zakonom je određeno kako se, za razliku od ugovora o radu na neodređeno vrijeme²², ugovor o radu može samo iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla, ili nastupanjem određenog događaja²³.

Zakonom je predviđena mogućnost sklapanja dvije vrste ugovora o radu na određeno vrijeme:

- ugovora o radu na određeno vrijeme koji traje duže od tri godine i;
- uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme do tri godine.

6.1. Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri godine



ističemo...

Dok sklapanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s najdužim ukupnim trajanjem do tri godine, zahtijeva obvezno navođenje objektivnog razloga za njihovo sklapanje, te je njihovo trajanje ograničeno na tri godine, kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri godine to nije slučaj, jer se navedena ograničenja na ovaj ugovor na određeno vrijeme ne odnose²⁴.

U praksi poslodavci, često iz nepoznavanja zakonskih pravila, sklapaju uzastopne ugovore na određeno vrijeme bez navođenja objektivnog razloga za njihovo sklapanje, čime takvi ugovori zapravo, kako je to određeno u samom Zakonu, postaju (konvalidiraju) u ugovore o radu na neodređeno vrijeme po sili zakona, protivno volji poslodavca.

Primjer - Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od 3 godine

BECEDA d.d. za industriju, Rijeka, Krčka 45a, OIB 98778998778, koje zastupa Predsjednica uprave Jana Janić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
DRAŽEN DRAŽIĆ iz Rijeke, Trg pobjede 511, OIB 45665445665 (u nastavku teksta: Radnik)
dana 23. ožujka 2021. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme do 31. prosinca 2028. godine za obavljanje poslova izvršnog tajnika uprave Poslodavca.

Radnik do sklapanja ovog Ugovora nije imao zasnovan radni odnos kod Poslodavca.

Članak 2.

Poslovi iz članka 1. stavka 1. obuhvaćaju:

- obavljanje administrativnih poslova za potrebe uprave Poslodavca;
- vođenje poslovne korespondencije uprave Poslodavca;
- vođenje zapisnika sa sjednica uprave Poslodavca;
- dogovaranje sastanaka članova uprave Poslodavca;
- prema potrebi i druge poslove koji uobičajeno spadaju u poslove izvršnog tajnika uprave Poslodavca i koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

Poslove iz članka 1. stavka 1. Radnik je dužan obavljati osobno.

Članak 3.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnik će obavljati u sjedištu Poslodavca kao glavnom mjestu rada, a po potrebi, privremeno i na drugim mjestima, sukladno uputi Poslodavca.

Članak 4.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. travnja 2021.

U obavljanju poslova iz članka 1. ovog Ugovora, Radnik je dužan pridržavati se uputa Poslodavca i primjenjivati propisana sredstva zaštite na radu.

II. Radno vrijeme

Članak 5.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 6 (slovima: šest) radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Dnevni raspored radnog vremena Radnika utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radu (u nastavku teksta: Zakon).

III. Odmori i dopusti

Članak 6.

Radnik ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta uz uvjete određene Zakonom.

²² Vidjeti pod 5.

²³ Čl. 12. st. 1. Zakona.

²⁴ Čl. 12. st. 4. Zakona.



Stanku iz stavka 1. ovog članka Radnik će koristiti od 11:00 sati do 11:30 sati, a u slučaju nemogućnosti u drugom razdoblju tijekom radnog dana..

Članak 7.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno Zakonu. Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno drugi dan sukladno Zakonu.

Članak 8.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka koristi se u dva dijela, s time da prvi dio godišnjeg odmora mora iznositi najmanje dvanaest radnih dana i Radnik ga mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Članak 9.

Radnik ima, temeljem pisanog zahtjeva, pravo na odsutnost s rada tijekom kalendarske godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih Zakonom, sukladno odluci Poslodavca.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom, temeljem njegovog pisanog i obrazloženog zahtjeva, sukladno odluci Poslodavca.

IV. Plaća i naknade

Članak 10.

Za obavljene radne zadatke iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, Poslodavac se obvezuje isplatiti Radniku mjesečnu plaću u iznosu od 18.500,00 (slovima: osamnaesttisućpetsto) kuna.

Osnovna plaća Radnika iz stavka 1. povećava se za sljedeće dodatke:

- za rad noću 30 posto;
- za prekovremeni rad 50 posto;
- za rad nedjeljom i blagdanom 50 posto;
- za rad na dan Uskrsa 50 posto;
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15 posto.

U slučaju da je ostvareno pravo na više dodataka na plaću u isto vrijeme, dodaci na osnovnu plaću iz stavka 2. se akumuliraju.

Članak 11.

Plaća Radnika iz članka 10. ovog Ugovora isplaćuje se jedanput mjesečno i to najkasnije do 20. (slovima: dvadesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

V. Otpremnina

Članak 12.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju kako Radnik ostvaruje pravo na otpremninu u slučaju odlaska u mirovinu, do iznosa koji se smatraju neoporezivim prema posebnim propisima.

VI. Otkaz Ugovora

Članak 13.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona.

VII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 14.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Rijeci.

Članak 15.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca
Predsjednica uprave
Jana Janić

Radnik
Dražen Dražić

6.2. Uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme do tri godine

Uzastopni ugovor na određeno vrijeme, podvrsta je ugovora na određeno vrijeme koji se sklapa s istim radnikom u najdužem trajanju od tri godine. Ovaj uzastopni ugovor na određeno vrijeme do tri godine, sukladno Zakonu, poslodavac smije sklopiti s istim radnikom samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru, ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz čl. 14. st. 3. Zakona mora i navesti²⁵.



ističemo...

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekidno duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Pri tome se prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz navedene zakonske odredbe²⁶. Zakonom je određeno kako se svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. Znači, pri sklapanju uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme poslodavci moraju voditi računa o tome:

- koliko je ukupno trajanje dosadašnjih neprekidno sklopljenih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme radnika s kojim se sklapa uzastopni ugovor o radu;
- koliko može trajati novi uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme do najduljeg roka od tri godine;
- da njegovo trajanje mora biti obrazloženo objektivnim razlogom za njegovo sklapanje.

Pri tome, objektivni razlog za sklapanje uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme treba pažljivo navesti. Tako bi npr. navođenje u uzastopnom ugovoru o radu na određeno vrijeme kao objektivnog razloga za njegovo sklapanje samo „privremeno povećanje obujma posla“, bez navođenja detalja, u pravilu bilo ocijenjeno nezakonitim.

Primjer - Uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju do tri godine

CEDECE d.o.o. za trgovinu, Split, Marmontova 2e, OIB 39393939393, koje zastupa član uprave Srećko Fortuna (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
MARIO MARIJIĆ iz Splita, Put Sv. Pavla 2a, OIB 81276767776 (u nastavku teksta: Radnik)
dana 29. ožujka 2021. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu (u nastavku teksta: Ugovor), Poslodavac i Radnik zasnivaju radni odnos na određeno vrijeme do 31. listopada 2021., za obavljanje poslova prodavača.

Radni odnos iz stavka 1. zasniva se za puno radno vrijeme od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Objektivni razlog za sklapanje ovog Ugovora na određeno vrijeme do 31. listopada 2021. jest privremeno povećanje obujma posla uslijed turističke sezone, koje se očekuje obzirom na činjenicu da je Split turističko središte posebno u ljetnim mjesecima.

Članak 2.

Posao iz članka 1. stavka 1. ovog Ugovora Radnik će obavljati u sjedištu Poslodavca u Splitu kao glavnom mjestu rada, a privremeno i na drugim mjestima sukladno uputi i potrebama Poslodavca.

Članak 3.

U okviru radnog mjesta iz članka 1. ovog Ugovora Radnik će obavljati sljedeće poslove:

- _____;
- _____;
- _____...

Radnik se poslove iz stavka 1. obvezuje obavljati osobno, sukladno uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, primjenjujući sva pravila struke i propisana pravila zaštite na radu s kojima je upoznata prije stupanja na rad te pridržavajući se svih propisa.

Članak 4.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. travnja 2021.

U slučaju da Radnik ne započne s radom dana naznačenog u stavku 1., smatrat će se da ovaj Ugovor nije ni sklopljen.

II. Probni rad

Članak 5.

Za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora, ugovorne strane ugovaraju probni rad Radnika u trajanju od mjesec dana.

III. Plaća i naknade

Članak 6.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad u punom radnom vremenu iznosi 7.500,00 (slovima: sedamtisućpetsto) kuna.

Osnovna plaća iz stavka 1. uvećava se za:

- prekovremeni rad 50%;

- rad noću 30%;
- rad nedjeljom 50%;
- rad u drugoj smjeni, ako rad traje više od 8 dana neprekidno 10%;
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15%;
- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 50%.

U slučaju da je istovremeno ispunjeno više uvjeta iz stavka 1., dodaci iz stavka 1. ovog članka se kumuliraju, osim u slučaju ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Članak 7.

Za obavljani rad Poslodavac Radniku isplaćuje plaću jedanput mjesečno i to najkasnije do 20. (slovima: dvadesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 8.

Za vrijeme kada opravdano ne radi, Radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama Zakona o radu (u nastavku teksta: Zakon) i drugih propisa.

IV. Radno vrijeme

Članak 9.

Puno radno vrijeme Radnika iz članka 1. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana.

Dnevni raspored radnog vremena iz stavka 1. određuje Poslodavac pisanom odlukom koju dostavlja Radniku sukladno Zakonu.

V. Odmori i dopusti

Članak 10.

Radnik ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta.

Razdoblje stanke iz stavka 1. utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom u sklopu odluke o rasporedu radnog vremena.

Članak 11.

Radnik ima pravo na tjedni odmor sukladno Zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom, ili drugi dan sukladno Zakonu.

Članak 12.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Godišnji odmor iz stavka 1. Radnik koristi u dva dijela, s time da prvi dio godišnjeg odmora mora iznositi najmanje deset radnih dana.

Članak 13.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom kalendarske godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih Zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom, odnosno iz opravdanog razloga sukladno odluci Poslodavca.

VI. Otkaz Ugovora

Članak 14.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora od strane Poslodavca, ili Radnika, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona.



VII. Izmjene i dopune Ugovora

Članak 15.

Izmjene i dopune ovog Ugovora valjane su isključivo ako su sačinjene u pisanom obliku.

VIII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 16.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Splitu.

Članak 17.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca
Član uprave
Srećko Fortuna

Radnik
Mario Marijić

6.3. Pravne posljedice nezakonito sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme

Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme protivno zakonu za sobom povlači određene negativne pravne posljedice, u pravilu za poslodavca. Najčešće pogreške do kojih dolazi prilikom sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme su sljedeće:

- uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju do tri godine ne sadrži objektivni razlog za njegovo sklapanje;
- radnik nastavi s radom kod poslodavca nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme;
- u ugovoru o radu na određeno vrijeme nije predviđena mogućnost njegovog redovitog otkazivanja.

Zakonom je određeno kako u slučaju da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona, ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, **smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme**²⁷.

Iz sudske prakse – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske br. Revr 208/08 od 11.9.2008.:

„... Ako poslodavac i radnik zaključe ugovor o radu na određeno vrijeme iako to vrijeme nije određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, tada radnik može tražiti utvrđenje zaključenja ugovora o radu na neodređeno vrijeme neovisno o trajanju tog ugovora. Tada nije odlučno je li ugovor o radu trajao tri godine ili kraće ako je zaključen iako nije bilo zakonom propisanog razloga za njegovo zaključenje“.

Kod utvrđivanja sadržaja ugovora o radu na određeno vrijeme često se zaboravlja kako je Zakonom određeno da se ovaj ugovor može redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena u samom ugovoru²⁸. Radi toga je poželjno u sadržaj ugovora o radu na određeno vrijeme uključiti navedenu odredbu, jer je praksa pokazala kako poslodavci nakon nekog vremena iz određenog razlo-

ga žele redovito otkazati ugovor o radu na određeno vrijeme prije njegovog isteka, a to nije moguće bez uključivanja odredbe o redovitom otkazu u sadržaj ugovora.

Mišljenje Ministarstva rada, mirovinskog sustava i socijalne skrbi:

„... U slučaju kada je sklopljen na određeno vrijeme, ugovorni odnos prestaje njegovim istekom. Ako bi se takav ugovor želio raskinuti ranije, poslodavac bi radniku mogao redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena tim ugovorom.

Kao jedan od načina prestanka radnog odnosa, Zakonom o radu je propisan prestanak sporazumom radnika i poslodavca. Budući da je takav sporazum izraz suglasne volje ugovornih strana o prestanku radnog odnosa, mišljenja smo da i na takav način može doći do prestanka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme. Međutim, u skladu sa Zakonom o tržištu rada, u slučaju tako sklopljenog pisanog sporazuma, radnik ne bi mogao ostvariti pravo na novčanu naknadu za vrijeme privremene nezaposlenosti“.

6.4. Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Zakonom su uređeni uvjeti rada radnika koji rade kod poslodavca temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme.



ističemo...

Tako je poslodavac dužan radniku koji je kod njega zaposlen temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove²⁹.

U slučaju da kod poslodavca koji zapošljava radnika temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na opisani način, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Osim toga, Zakonom je određeno kako je poslodavac dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

27 Čl. 12. st. 7. Zakona.

28 Čl. 118. Zakona.

29 Čl. 13. st. 1. Zakona.



6.5. Prekršaji poslodavaca

Sukladno čl. 228. st. 1. t. 1. Zakona, novčanom kaznom u iznosu od 31.000,00 do 60.000,00 kuna kaznit će se za najteži prekršaj poslodavac pravna osoba ako s istim radnikom sklopi uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivni razlog, ili ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivni razlog, ili ako trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, traje neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom u iznosu od 7.000,00 do 10.000,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe. Ako je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko.

6. Izmjene ugovora o radu

U pravnom smislu, ugovor o radu može se izmijeniti na različite načine. Do izmjene ugovora o radu može doći sporazumom poslodavca i radnika što je i najčešći slučaj (sklapanje anketa ugovora o radu). Međutim, ugovor o radu se može izmijeniti i konkludentnim radnjama, kao što je npr. povećanje mjesečne plaće radniku, ili prihvaćanjem ponude za drugo radno mjesto.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH br. Revr-664/13-2 od 16. travnja 2014.:

„... U konkretnoj situaciji, prihvaćanjem ponude za sklapanje ugovora za drugo radno mjesto tužitelj se je s tuženikom sporazumio o izmjeni ranijeg ugovora o radu u pogledu radnog mjesta te drugih bitnih sastojaka ugovora o radu te u toj situaciji tuženik tužitelju nije ni trebao otkazivati raniji ugovor, a niti ponuda ugovora predstavlja otkaz ugovora o radu...“.

Primjer - Dodatak (Anex) Ugovoru o radu na neodređeno vrijeme - povećanje plaće

GEHAGE d.o.o. za telekomunikacije, Osijek, Dravska 43, OIB 56565656585, koje zastupa član uprave Ivo Ivić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
IVA IVIN iz Osijeka, Zagrebačka 1, OIB 43223443222 (u nastavku teksta: Radnik)
dana 29. ožujka 2021. sklapaju sljedeći

DODATAK I. UGOVORU O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME od 2. lipnja 2019.

Članak 1.

Poslodavac i Radnica suglasno utvrđuju da su dana 2. lipnja 2019. sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova savjetnika za financije (u nastavku teksta: Osnovni ugovor).

Članak 2.

Temeljem ovog Dodatka I. Osnovnom ugovoru, mijenja se i dopunjuje članak 10. Osnovnog ugovora tako da izmijenjen glasi: „Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak iznosi 7.500,00 (slovima: sedamtisućpetsto) kuna“.

Članak 3.

Sve ostale odredbe Osnovnog ugovora ostaju na snazi i primjenjuju se u cijelosti.

Članak 4.

Ovaj Dodatak I. Osnovnom ugovoru sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca
Član uprave
Ivo Ivić

Radnik
Iva Ivin

7. Zaključak

Kod sklapanja ugovora o radu poslodavci i radnici u prvom redu moraju voditi računa o propisanom obveznom sadržaju i obliku ugovora o radu. Minimalni obvezni sadržaj svakog ugovora o radu određen je u čl. 15. Zakona. Kod ugovora o radu na određeno vrijeme potrebno je voditi računa o zakonskoj odredbi prema kojoj se takav ugovor može redovito otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena samim ugovorom o radu pa je stoga takav uglavak korisno uključiti u sadržaj ovog ugovora.

Što se tiče oblika u kojem se sklapa ugovor o radu svakako predlažemo da se obavezno sklapa u pisanom obliku, jer se na taj način izbjegavaju potencijalni problemi u vezi tumačenja njegovog pravog sadržaja. Upućujemo na oprez pri korištenju unaprijed otisnutih obrazaca ugovora o radu, jer je moguće da sadrže uglavke koji ne odgovaraju ugovornim stranama, što letimičnim uvidom u njihov sadržaj ponekad nije moguće odmah uočiti. Za izmjenu ugovora o radu potrebna je, osim u slučaju otkaza s ponudom izmjene ugovora o radu, suglasnost volja ugovornih strana, odnosno pisani sporazum.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14, 127/17 i 98/19), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 2) Zakon o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15 i 29/18), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 3) Zakon o trgovačkim društvima (Nar. nov., br. 111/93, 34/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15 i 40/19), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 4) Zakon o zaštiti na radu (Nar. nov., br. 71/14, 118/14-ispravak, 154/14, 94/18 i 96/18), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 5) Zakon o suzbijanju diskriminacije (Nar. nov., br. 85/08 i 112/12), pročišćeni tekst - www.propisi.hr;
- 6) Milković, D., stručni rad „Ugovor o radu i Zakon o obveznim odnosima“, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta Rijeka, v. 37, br. 1, str. 687.

