

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Božo Prelević, dipl. iur.

Sporazum o prestanku ugovora o radu jedan je od načina prestanka ugovora o radu, koji se često koristi u praksi. Autor u stručnom članku daje prikaz svih relevantnih zakonskih pravila koja poslodavci i radnici moraju poštovati prilikom sklapanja ovog sporazuma. Stručni članak sadrži i primjere sporazuma o prestanku ugovora o radu i relevantnu sudsku praksu.

1. Uvod

Sporazum o prestanku ugovora o radu sklopljen između poslodavca i radnika jedan je od načina prestanka ugovora o radu predviđen odredbom čl. 112. st. 5. Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon). U isto vrijeme, sporazum o prestanku ugovora o radu jedini je način prestanka ugovora o radu do kojeg dolazi dogovorom, odnosno suglasnošću volja ugovornih strana, radnika i poslodavca. Ostali načini prestanka ugovora o radu propisani u čl. 112. Zakona vezani su za nastupanje određenih okolnosti, kao što su:

- smrt radnika;
- smrt poslodavca fizičke osobe, ili prestanak obrta po sili zakona, ili brisanje trgovca pojedinca iz registra;
- istek vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- dostava pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad;
- otkaz;
- odluka nadležnog suda.

Odredbe Zakona o sporazumu o prestanku ugovora o radu su štu-re. Treba istaknuti kako sporazum o prestanku ugovora o radu nije otkaz, makar se u praksi često, pogrešno, koristi kolokvijalni naziv „sporazumni otkaz“, što može nehotice dovesti do pogrešne primjene nekih instituta radnog prava vezanih uz otkaz. Kako bi se izbjegle takve pogreške i nesporazumi, potrebno je upoznati se sa pravnom prirodom ovog oblika prestanka ugovora o radu.

2. Pravna priroda sporazuma o prestanku ugovora o radu

Kako smo naveli, sporazum o prestanku ugovora o radu nije otkaz. Zakon ne sadrži posebnu definiciju sporazuma o prestanku ugovora

o radu. Zapravo, možda je najbolju definiciju sporazuma o prestanku ugovora o radu dala sudska praksa.

Sudska praksa – Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Rev-1839/99 od 2. lipnja 2001.:

„... Sporazum o prestanku ugovora o radu (radnog odnosa) dvostrani je pravni akt, koji se temelji na volji ugovornih strana koje je sklopljen u pisanom obliku, te niti poslodavac niti radnik nisu ovlašteni jednostrano mijenjati takav sporazum, niti ga stavljati izvan snage...“.

Sporazum o prestanku ugovora o radu je u stvari poseban ugovor obveznog prava, a time i radnog prava, temeljem kojeg prestaje radni odnos između radnika i poslodavca, a koji nastaje u trenutku kada se ugovorne strane sporazumjele o bitnim sastojcima sporazuma (ugovora). Stoga se i na sporazum o prestanku ugovora o radu podredno primjenjuju opća pravila obveznog prava, u prvom redu Zakona o obveznim odnosima² (u nastavku teksta: ZOO), kako proizlazi iz zakonskih odredbi³.



ističemo...

Sporazum o prestanku ugovora o radu je dvostrani akt, što znači kako ga potpisuju i poslodavac i radnik.

Nevaljan je sporazum o prestanku ugovora o radu kojeg bi potpisala samo jedna strana u radnom odnosu. Zapravo se u tom slučaju uopće ne može govoriti da je nastao sporazum o prestanku ugovora o radu. Naime sporazum o prestanku ugovora o radu, kako to proizlazi i iz navedenog primjera iz sudske prakse je dvostrani pravni akt. To znači kako ni poslodavac ni radnik ne mogu jednostrano mijenjati sadržaj obostrano potpisanog sporazuma.

Poslodavac i radnik mogu sklopiti sporazum o prestanku ugovora o radu u svako doba pa čak i za vrijeme otkaznog roka, odnosno

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

3 Čl. 8. st. 4. Zakona.

1 Nar. nov., br. 93/14 od 30. srpnja 2014.



nakon otkaza ugovora o radu od strane poslodavca, ili radnika. Treba istaknuti kako za utvrđenje radi li se u konkretnom aktu o sporazumu o prestanku ugovora o radu, ili ne, nije od važnosti je li u nazivu akta izrijekom navedena riječ „sporazum“, nego je važan sadržaj sporazuma između poslodavca i radnika.

3. Pisani oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu



ističemo...

Zakonom je izrijekom određeno kako sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku⁴.

Odredbе Zakona o obveznosti pisanog oblika sporazuma o prestanku ugovora o radu kogentne su (prisilne) naravi i usmeno sklopljeni sporazum o prestanku ugovora o radu ne proizvodi pravne učinke. U pravilu, sporazum o prestanku ugovora o radu predstavlja jedinstveni pisani dokument.

Ovaj način sklapanja sporazuma o prestanku ugovora o radu na jednom dokumentu je uobičajen u praksi. Međutim, dosljednom primjenom pravila obveznog prava o sklapanju ugovora, čak i razmjena pisanih obavijesti između radnika i poslodavca koja sadrži jasnu i nedvosmislenu suglasnost volja radnika i poslodavca o svim bitnim sastojcima sporazuma, predstavljala bi zakonit sporazum o prestanku ugovora o radu. Stavljanje potpisa jedne strane sporazuma na pisani prijedlog sporazuma podnesen od druge strane, ovisno o okolnostima slučaja i sadržaju samog prijedloga za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu, moglo bi se smatrati sklapanjem sporazuma o prestanku ugovora o radu.

Šutnja strane kojoj je predloženo sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu nikako se ne može tumačiti kao pristanak na prijedlog sporazuma. Obzirom na obvezu sklapanja sporazuma o prestanku ugovora o radu u pisanom obliku, praktično ne postoji mogućnost tumačenja da je do sporazuma između poslodavca i radnika o prestanku radnog odnosa došlo temeljem njihovih konkludentnih radnji.

3.1. Potpisivanje sporazuma

Sporazum vlastoručno potpisuje osoba ovlaštena za zastupanje poslodavca ako se radi o poslodavcu pravnoj osobi, odnosno fizička osoba koja obavlja djelatnost osobnim radom s jedne strane i radnik s druge strane. Svaka od ugovornih strana sporazum može potpisati i putem punomoćnika. Međutim, potrebno je voditi računa o tome da punomoć za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mora biti specijalna i potvrđena od javnog bilježnika.

4. Sadržaj sporazuma o prestanku ugovora o radu

Prije nego kažemo nešto više o uobičajenom sadržaju sporazuma o prestanku ugovora o radu, dajemo kratak pregled postupka sklapanja sporazuma o prestanku ugovora o radu.

4.1. Prijedlog za sklapanje sporazuma



ističemo...

Sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može inicirati bilo koji od sudionika u radnom odnosu, odnosno bilo koja od stranaka ugovora o radu, znači i poslodavac i radnik.

Podnošenje prijedloga za prihvata sporazuma o prestanku ugovora o radu (ponude) jedne ugovorne strane ne pretpostavlja obvezu prihvata za drugu ugovornu stranu, ako između njih ne postoji suglasnost volja o bitnim sastojcima ugovora te sadržaju i uvjetima prestanka radnog odnosa. Prijedlog za sklapanje sporazuma bi morao sadržavati najmanje sve bitne sastojke sporazuma, tako da se njegovim prihvatom može sklopiti sporazum.

Prijedlog i prihvata prijedloga moraju biti učinjeni u pisanom obliku. U slučaju da druga ugovorna strana ne prihvata prijedlog sporazuma, strana koja je predložila sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može jednostrano otkazati ugovor o radu, uz uvjete propisane Zakonom.

Primjer – prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu

Ivica Ivić
Zagorska 111
Varaždin

EFGHEA d.o.o. za poslovno savjetovanje
n/r Direktora
Markov trg 765
Varaždin

Varaždin, 2. svibanj 2017.

Poštovani,

Ovim putem predlažem sklapanje sporazuma o prestanku mog ugovora o radu, kojeg sam sklopio za radno mjesto operatera na računalo s danom 31. svibanj 2017. kao zadnjim danom mog radnog odnosa.

S poštovanjem,
Ivica Ivić

4.2. Bitni sastojci sporazuma o prestanku ugovora o radu

Zakonom nisu određeni bitni sastojci sporazuma o prestanku ugovora o radu, pa se podredno primjenjuju pravila obveznog prava. Poslodavac i radnik načelno ovim sporazumom mogu slobodno urediti sva međusobna prava i obveze koja proizlaze iz namjere prestanka radnog odnosa radnika kod poslodavca, osim onih koja bi bila protivna Ustavu RH, prisilnim propisima, ili moralu društva. Ipak, svaki sporazum o prestanku ugovora o radu morao bi uvijek sadržavati najmanje bitne sastojke a to su:

- podaci o radniku i poslodavcu, njihovom prebivalištu i sjedištu;
- jasno i nedvosmisleno izražena volja ugovornih strana za sporazumnim prestankom ugovora o radu;



- datum prestanka ugovora o radu koji ne mora odgovarati datumu sklapanja sporazuma o prestanku ugovora o radu;
- vlastoručni potpisi poslodavca i radnika.

4.3. Druge odredbe sporazuma o prestanku ugovora o radu

Svaki sporazum o prestanku ugovora o radu svakako treba sadržavati najmanje bitne sastojke o kojima smo govorili. Sporazum o prestanku ugovora o radu može sadržavati i druge odredbe ako je to potrebno, npr. o eventualno postojećim neizmirenim pravima i obvezama ugovornih strana i drugim pravima i obvezama, kao što su:

- način plaćanja eventualno neizmirenih obveza radnika prema poslodavcu (npr. s osnova sredstava uloženi u školovanje radnika);
- plaćanje eventualno neizmirenih obveza poslodavca prema radniku (npr. prekovremeni sati i sati iz preraspodjele radnog vremena, godišnji odmor iz prethodne godine, neiskorišteni godišnji odmor iz tekuće godine);
- obveza čuvanja poslovne tajne;
- ugovorna zabrana natjecanja;
- otkazni rok;
- pravo radnika na otpremninu;
- način rješavanja sporova iz sporazuma;
- naznaka broja primjeraka sporazuma i dr.

Poslodavac i radnik slobodno ugovaraju ove sastojke sporazuma u okviru Zakona i drugih propisa, što znači da ih nisu obvezni ugovoriti, a ako ih ipak ugovore, nisu vezani zakonskim ograničenjima, odnosno mogu ih ugovoriti povoljnije od onog što je Zakonom određeno. U nastavku nešto detaljnije navodimo o eventualnim odredbama sporazuma o prestanku ugovora o radu koje se odnose na neiskorišteni godišnji odmor, otkazni rok i otpremninu.

4.3.1. Neiskorišteni godišnji odmor

Temeljem sporazuma o raskidu ugovora o radu radni odnos može prestati i odmah, na dan njegova sklapanja, bez otkaznog roka. U takvom slučaju, ako radnik nije do prestanka radnog odnosa iskoristio razmjerni godišnji odmor na koji ima pravo sukladno Zakonu, poslodavac mu neiskorišteni godišnji odmor mora platiti. U praksi, u sporazum o prestanku ugovora o radu zapravo nije potrebno unositi odredbe o godišnjem odmoru i sporazum je valjan i bez takve odredbe.



ističemo...

Razlog za to leži u činjenici da je obveza na plaćanje neiskorištenog godišnjeg odmora kod prestanka radnog odnosa zakonska obveza poslodavca⁵.

Podsjećamo kako je svaki sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ništetan⁶.

4.3.2. Otkazni rok

Sporazum o prestanku ugovora o radu nije otkaz pa u sporazumu nije ni potrebno ugovarati otkazni rok. Poslodavac i radnik kod sklapanja sporazuma o raskidu ugovora o radu, nisu obvezni poštivati otkazne rokove kao kod otkaza ugovora o radu, odnosno radnik nema uopće pravo na otkazni rok osim u slučaju ako je izričito ugovoren u sporazumu, ili izričito predviđen ugovorom o radu za slučaj njegovog prestanka sporazumom. Ako je otkazni rok ugovoren, ugovorne stra-

ne mogu npr. suglasno riješiti pitanje hoće li radnik raditi za vrijeme otkaznog roka, ili ne.

4.3.3. Otpremnina u sporazumu o prestanku ugovora o radu

U slučaju sporazuma o prestanku ugovora o radu ne postoji zakonska obveza poslodavca na isplatu otpremine radniku, jer se ne radi o otkazu poslodavca, osim ako bi takva obveza proizlazila npr. iz kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca, pravilnika o radu, ili ugovora o radu. Međutim, kako se radi o sporazumu radnika i poslodavca i pitanje otpremnine može biti riješeno dogovorom ugovornih strana, pa otpremnina radniku može biti predmetom sporazuma, te se u sporazumu može odrediti njen iznos. U slučaju da je sporazumom o prestanku ugovora o radu ugovorena otpremnina, ona podliježe oporezivanju sukladno Zakonu o porezu na dohodak⁷, odnosno oporeziva je u cijelosti.

Primjer – Sporazum o prestanku ugovora o radu

DEDEDE d.o.o. za trgovinu, Zagreb, Marjanska 212a, koje zastupa član uprave Veronika Verić (u nastavku teksta: Poslodavac) i

Hrvoje Hrvojić iz Velike Gorice, Duga ulica 234, (u nastavku teksta: Radnik) dana 12. svibnja 2017., sklapaju sljedeći

SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 4. siječnja 2017., sklopile ugovor o radu na neodređeno vrijeme, temeljem kojeg je Radnik zaposlen kod Poslodavca na radnom mjestu prodavača u trgovini.

Članak 2.

Temeljem ovog Sporazuma o prestanku ugovora o radu (u nastavku teksta: Sporazum) Poslodavac i Radnik sporazumno utvrđuju da radni odnos Radnika kod Poslodavca prestaje dana 31. svibnja 2017.

Članak 3.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju da je Radniku preostalo 12 (slovima: dvanaest) dana neiskorištenog godišnjeg odmora za 2017.

Naknadu za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. u iznosu od _____ (slovima: _____) kuna, Poslodavac će isplatiti Radniku zajedno sa zadnjom plaćom za mjesec svibanj 2017.

Članak 4.

Prije prestanka Ugovora o radu, Radnik se obvezuje vratiti Poslodavcu prijenosno računalo koje je koristio i službeni mobitel. Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju kako Radnik nema u posjedu drugu opremu osim navedene u stavku 1. koja bi bila u vlasništvu Poslodavca.

Članak 5.

Sve eventualne sporove proizašle iz ovog Sporazuma, poslodavac i radnik nastojat će riješiti mirnim putem, a u suprotnom je nadležan stvarno nadležni sud u Zagrebu.

5 Čl. 82. Zakona.

6 Čl. 80. Zakona.

7 Nar. nov., br. 115/16 od 9. prosinca 2016.

**Članak 6.**

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

Za Poslodavca
Član uprave
Veronika Verić

Radnik
Hrvoje Hrvojić

4.4. Sporazum o prestanku ugovora o radu radi odlaska u mirovinu

U praksi su česti slučajevi sklapanja sporazuma o prestanku ugovora o radu radi odlaska u mirovinu. Međutim, ovdje treba voditi računa o činjenici kako sklapanje ovog sporazuma zapravo ne bi smio biti formalni uvjet za prestanak radnog odnosa ako do njega dolazi u sljedećim slučajevima iz čl. 112. Zakona:

- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- dostava pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad.

Naime, kako to proizlazi iz navedene zakonske odredbe, u ovim slučajevima do prestanka radnog odnosa dolazi samim nastupanjem navedenih činjenica i okolnosti koje su određene kao razlog za prestanak radnog odnosa „po sili Zakona“.

Ipak, moguće je da će u praksi pojedina nadležna tijela o kojima ovisi ostvarivanje prava i obveza radnika kojima je prestao radni odnos uslijed navedenih okolnosti, tražiti još neki formalni akt kojim se dokazuje prestanak radnog odnosa, što može biti i sporazum o prestanku ugovora o radu. Međutim, ovaj sporazum je svakako jedan od načina prestanka radnog odnosa kada se npr. radi o odlasku u prijevremenu starosnu mirovinu i sl.

Primjer – Sporazum o prestanku ugovora o radu radi odlaska u prijevremenu starosnu mirovinu

ABEBE d.d. za energetiku i transport, Rijeka, Zagrebačka 22a, zastupano po Predsjedniku uprave Martini Martinić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

ANASTAZIJA ANASTAZI iz Rijeke, Velika ulica 44d, (u nastavku teksta: Radnik)

dana 17. svibnja 2017. godine, sklapaju sljedeći

**SPORAZUM
O PRESTANKU UGOVORA O RADU****Članak 1.**

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 22. svibnja 1990. godine, sklopile ugovor o radu na neodređeno vrijeme, temeljem kojeg je radnik zaposlen kod Poslodavca na radnom mjestu Direktora službe financija.

Članak 2.

Ugovorne strane, nadalje, suglasno utvrđuju kako se ovaj Sporazum o prestanku ugovora o radu iz članka 1. ovog Sporazuma sklapa na prijedlog Radnika radi njegovog odlaska u prijevremenu starosnu mirovinu.

Članak 3.

Poslodavac i Radnik sporazumno utvrđuju da radni odnos radnika kod Poslodavca prestaje dana 31. svibnja 2017.

Članak 4.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju da će Radnik po prestanku radnog odnosa čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke o financijskom poslovanju Poslodavca koje je saznao u obavljanju svojih poslova iz članka 1. ovog Sporazuma.

Članak 5.

Prije prestanka Ugovora o radu, Radnik se obvezuje vratiti Poslodavcu prijenosno računalo koje je koristio, službeni mobitel, službenu kreditnu karticu i ključeve službenog osobnog vozila.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju kako Radnik nema u posjedu drugu opremu osim navedene u stavku 1. koja bi bila u vlasništvu Poslodavca.

Članak 6.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju da će Poslodavac na ime otpremnine Radniku isplatiti iznos od 8.000,00 (slovima: osamtisuća) kuna.

Članak 7.

Sve eventualne sporove proizašle iz ovog Sporazuma, poslodavac i radnik nastojat će riješiti mirnim putem, a u suprotnom je nadležan stvarno nadležni sud u Rijeci.

Članak 8.

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

Za Poslodavca
Predsjednik uprave
Martina Martinić

Radnik
Anastazija Anastazi

5. Pravne posljedice sporazuma

Najvažnija posljedica pravno valjanog sporazuma o prestanku ugovora o radu je prestanak radnog odnosa radnika kod poslodavca. Kod sporazuma o prestanku ugovora o radu ne postoji obveza savjetovanja s radničkim vijećem, ili sindikalnim povjerenikom. Radnik neće imati pravo na novčanu naknadu za nezaposlene osobe, osim ako je do sporazumnog raskida radnog odnosa došlo radi:

- premještaja bračnog druga, odnosno izvanbračnog druga, ili životnog partnera u drugo mjesto prebivališta u skladu s posebnim propisima;
- zbog promjene mjesta prebivališta iz zdravstvenih razloga, a na temelju mišljenja zdravstvene ustanove koju određuje ministar nadležan za zdravstvo, ili;
- na prijedlog poslodavca, a u slučaju kolektivnog zbrinjavanja viška radnika sukladno Zakonu.

**ističemo...**

Od dana prestanka ugovora o radu utvrđenog sporazumom, za poslodavca počinju teći zakonski rokovi za odjavu radnika sa Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje i Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

6. Nevaljanost sporazuma o prestanku ugovora o radu

Primjenom pravila obveznog prava, sporazum o prestanku ugovora o radu koji bi po svom sadržaju bio suprotan Ustavu Republike Hrvatske⁸, prisilnim propisima, ili moralu društva, ništav je⁹. Sporazum se može pobijati uz uvjete predviđene odredbama čl. 330. ZOO-a. Sporazum o prestanku ugovora o radu pravno je nevaljan ako mu nedostaje neki od njegovih bitnih sastojaka.

Također, sporazum nije pravno valjan u slučaju nedostatka pisanog oblika.



ističemo...

Potpisani bjanko sporazum o prestanku ugovora o radu prilikom sklapanja ugovora o radu ništav je jer je u suprotnosti s Ustavom RH zajamčenim pravom na rad i slobodu rada i međunarodnim ugovorima koje je sklopila RH te moralu društva.

Također, u takvom sporazumu ne postoji suglasnost o bitnim sastojcima ugovora (datum prestanka ugovora o radu), pa se može smatrati da nije niti sklopljen.

Ugovorna strana može pobijati takav sporazum i radi mana volje. Ništava bi bila i takva odredba sporazuma kojom bi radnik, kojem radni odnos može prestati radi trajnog prestanka potrebe za njegovim radom samo ako mu poslodavac dokupi mirovinski staž, imao obvezu da svojim sredstvima koja mu pripadaju s naslova otpremnine sudjeluje u dokupu staža. Rok za podnošenje tužbe za poništenje sporazuma o prestanku ugovora o radu iz gore navedenih razloga iznosi jednu godinu od saznanja za razlog poboynosti, odnosno od prestanka prisile, a u svakom slučaju pravo na podnošenje tužbe iz istih razloga prestaje istekom roka od tri godine od dana sklapanja takvog sporazuma¹⁰.

7. Zaključak

Sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu jedan je od najčešćih oblika prestanka ugovora o radu u praksi. Zakon sadrži vrlo šture odredbe o sporazumu o prestanku ugovora o radu. Zapravo, Zakonom je jedino izrijekom propisano kako se sporazum o prestanku ugovora o radu mora sklopiti u pisanom obliku.

Potrebno je voditi računa o tome da u slučaju prestanka ugovora o radu sporazumom, kao i u drugim slučajevima prestanka ugovora o radu, radnik ima pravo na neiskorišteni godišnji odmor i tog se prava ne može odreći. Radnik kojem je ugovor o radu prestao sklapanjem sporazuma o prestanku ugovora o radu nema pravo na novčanu naknadu za nezaposlene, osim iznimno u propisanim slučajevima. Rok za podnošenje eventualne tužbe radi poništenja sporazuma o prestanku ugovora o radu ističe godinu dana nakon njegova sklapanja, odnosno tri godine nakon njegova sklapanja.

Literatura:

- 1) Ustav Republike Hrvatske (Nar. nov., br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10 i 85/10), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 2) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14) – www.propisi.hr;
- 3) Zakon o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11 i 78/15), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 4) Zakon o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 115/16) – www.propisi.hr

Ne zaboravite:

- Sporazum o prestanku ugovora o radu dvostrani je pravni akt kojeg sklapaju i potpisuju poslodavac i radnik.
- Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pisanom obliku.
- Jedan potpisnik sporazuma ne može mijenjati njegov sadržaj bez suglasnosti drugog potpisnika sporazuma.
- Poslodavac i radnik mogu u sporazumu o prestanku ugovora o radu mogu ugovoriti povoljnije uvjete za radnika od onih predviđenih Zakonom.
- Radnik koji nakon prestanka radnog odnosa temeljem sporazuma o prestanku ugovora o radu ostane bez zaposlenja, nema pravo na novčanu naknadu za nezaposlene, osim u izuzetnim zakonom propisanim slučajevima.
- Sporazum o prestanku ugovora o radu može se pobijati pred sudom najkasnije u roku od tri godine nakon njegova sklapanja.

8 Nar. nov., br. 56/90, 135/97, 8/98-pročišćeni tekst, 113/00, 124/00-pročišćeni tekst, 28/01, 41/01-pročišćeni tekst, 55/01-ispravak, 76/10 i 85/10-pročišćeni tekst.

9 Čl. 322. ZOO-a.

10 Čl. 335. ZOO-a.