



UDK 347.7

Dopunski rad radnika kod drugog poslodavca

Božo Prelević, dipl. iur.

Poslodavci u praksi sve češće koriste institut dopunskog rada radnika zaposlenih na puno radno vrijeme do najduže 40 sati tjedno kod drugog poslodavca, odnosno na nepuno radno vrijeme kod dva i više poslodavca do ukupno 40 sati tjedno. Razloge za takvu praksu svakako treba tražiti i u sve većem problemu nedostatka radne snage u Republici Hrvatskoj. Autor u članku daje prikaz zakonskih odredbi kojima se uređuje dopunski rad radnika, sa primjerima ugovora o dopunskom radu, prethodne suglasnosti poslodavca za rad radnika u dopunskom radu kod drugog poslodavca i mišljenjima resornog ministarstva.

1. Uvod

Institut dopunskog rada koji je u hrvatsko radno zakonodavstvo uveden donošenjem zadnjeg Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon) doživio je u gotovo pet godina primjene u praksi svoju punu afirmaciju. Dopunski rad radnika široko je u prihvaćen u praksi i od strane poslodavaca i od strane radnika. Zakonom je dopunski rad radnika omogućen radnicima koji rade kod jednog poslodavca u punom radnom vremenu do najduže četrdeset sati tjedno, ili kod dva ili više poslodavca u nepunom radnom vremenu do ukupno četrdeset sati tjedno.

Bitan preduvjet za sklapanje ugovora o dopunskom radu je suglasnost poslodavca za rad u dopunskom radu kod drugog poslodavca koja mora prethoditi sklapanju ugovora o dopunskom radu, njegov je sastavni dio i u pisanom je obliku. Nadležno Ministarstvo rada i mirovinskog sustava (u nastavku teksta: Ministarstvo) svojim stručnim mišljenjima koja objavljuje na internetskim stranicama² pomaže poslodavcima i radnicima u primjeni zakonskih pravila o dopunskom radu u praksi. U nastavku najprije dajemo analizu općih pravila Zakona o dopunskom radu.

2. Dopunski rad radnika kod drugog poslodavca

Kako smo naveli, u praksi, posebno obzirom na sve češće slučajeve nedostatka radne snage u RH, postoji izrazita potreba za dopunskim radom radnika koji je već zaposlen na puno, ili nepuno radno vrijeme kod drugog, odnosno drugih poslodavca.

2.1. Dopunski rad radnika u punom radnom vremenu kod drugog poslodavca

**ističemo...**

Zakonom je predviđeno kako radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost³.

Znači, preduvjeti za realizaciju ove zakonske odredbe jesu:

- puno radno vrijeme za koje je radnik zaposlen;
- prethodna pisana suglasnost poslodavca s kojim radnik već ima sklopljen ugovor o radu za sklapanje ugovora o radu za dopunski rad;
- sklapanje ugovora o radu koji ima propisan sadržaj određen u čl. 15. Zakona za dopunski rad s radnikom;
- najduže trajanje radnog vremena kod dopunskog rada od osam sati tjedno, odnosno sto osamdeset sati godišnje, uz pridržavanje zakonskih pravila o dnevnom i tjednom odmoru.

**ističemo...**

Ovdje treba primijetiti kako je Zakonom određeno da puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno⁴.

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

2 <http://www.mrms.hr/pitanje/popis-misljenja-o-zakonu-o-radu/>

3 Čl. 61. st. 3. Zakona.

4 Čl. 61. st. 1. Zakona.

To znači kako puno radno vrijeme može biti i kraće od četrdeset sati tjedno, ako je to kraće radno vrijeme od četrdeset sati tjedno dovoljno da se obavi posao za koji je radnik sklopio ugovor o radu. Zakon sadrži presumpciju (pretpostavku) kako se, u slučaju da zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno⁵.

2.2. Dopunski rad radnika u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca od 40 sati tjedno kod drugog poslodavca



ističemo...

Zakonom je omogućeno i radnicima koji rade kod više poslodavaca u nepunom radnom vremenu, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, sklapanje ugovora o dopunskom radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost⁶.

Znači, preduvjeti za realizaciju ove zakonske odredbe jesu:

- radnik radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno;
- prethodna pisana suglasnost poslodavaca s kojima radnik već ima sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora o radu za dopunski rad;
- sklapanje ugovora o radu koji ima propisan sadržaj određen u čl. 15. Zakona za dopunski rad s radnikom;
- najduže trajanje radnog vremena kod dopunskog rada od osam sati tjedno, odnosno sto osamdeset sati godišnje, uz pridržavanje zakonskih pravila o dnevnom i tjednom odmoru.

2.3. Mišljenje Ministarstva o primjeni zakonskih odredbi o dopunskom radu

Možemo reći kako je Zakonom po prvi puta pružena mogućnost poslodavcima i radnicima da bez izlaganja mogućnosti kažnjavanja od strane nadležne inspekcije. Jasno, to je moguće pod uvjetom da radnici ispunjavaju uvjete iz navedenih odredbi čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 3. Zakona.

Mišljenje Ministarstva od 12. kolovoza 2014.⁷:

„... Stoga i radnica koju navodite u Vašem dopisu, a koja je zaposlena u trgovini temeljem ugovora o radu u punom radnom vremenu, dopunski posao u kozmetičkom salonu, može obavljati temeljem ugovora o radu i to u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno sto osamdeset sati godišnje, uz navedene uvjete sukladno Zakonu. Naravno, uz pretpostavku da poslovi koje bi osoba obavljala u kozmetičkom salonu, po svojoj naravi i vrsti te ovlasti poslodavca imaju obilježja poslova radi kojih poslodavac zasniva radni odnos (subordinacija, rad u prostoru poslodavca, određeno radno vrijeme).

Napominjemo da se ugovor o djelu sklapa samo kada je riječ o potrebi obavljanja djela ili posla koje se obavlja samostalno, u pravilu izvan prostora naručitelja posla i neovisno od određenog radnog vremena, već na način te u vremenu i prostoru koje izvođač sam odredi“.

3. Prethodna pisana suglasnost poslodavca za rad u dopunskom radu



ističemo...

Suglasnost poslodavca s kojim radnik već ima sklopljen ugovor o radu za obavljanje dopunskog rada kod drugog poslodavca mora biti u pisanoj obliku.

Zakonom nije izrijekom propisano da ova suglasnost radniku mora biti dana prethodno, ali je opravdano i logično očekivati od novog poslodavca da od radnika traži ovu suglasnost prije sklapanja ugovora o radu pa je radnik svakako treba osigurati prije sklapanja ugovora o dopunskom radu. Takav stav zauzelo je i Ministarstvo.

Mišljenje Ministarstva od 26. kolovoza 2014.:

*„... Sukladno odredbi čl. 61. st. 3. Zakona, radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako poslodavac kod kojeg se radnik nalazi u radnom odnosu izda tom radniku pisanu suglasnost. Dakle, za mogućnost dodatnog rada radnik mora **prethodno** pribaviti pisanu suglasnost svojeg poslodavca, a zatim i sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem“.*

Objavite financijske izvještaje u RiPup-u

980,00 kn + PDV
Tel.: 01 49 21 737

5 Čl. 61. st. 2. Zakona.

6 Čl. 62. st. 3. Zakona.

7 Sva mišljenja koja su citirana u ovom članku nalaze se na internetskoj stranici <http://www.mrms.hr/pitanje/popis-misljenja-o-zakonu-o-radu/>



Primjer – Suglasnost poslodavca na sklapanje ugovora o dopunskom radu radnika

BEBEA d.o.o. za trgovinu

Splitska 19c
31000 Osijek

Sukladno čl. 61. st. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14 i 127/17; u nastavku teksta: Zakon), Iva Ivin, direktor trgovačkog društva BEBEA d.o.o. za trgovinu, Osijek, Splitska 19c (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 10. lipnja 2019. donosi sljedeću

ODLUKU

- 1) Radniku Draženu Dražić iz Osijeka, Nova ulica 1c, zaposlenom kod Poslodavca temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme na radnom mjestu pravnik (u nastavku teksta: Radnik) daje se suglasnost za sklapanje ugovora o dopunskom radu na određeno vrijeme u trajanju od osam sati tjedno od 1. srpnja 2016. do 31. listopada 2019.
- 2) Suglasnost iz točke 1. ove Odluke daje se Radniku za obavljanje dopunskog rada kod poslodavca ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje, Osijek, Dravska cesta 2a (u nastavku teksta: ABEBE d.o.o.) na radnom mjestu tajnika uprave.
- 3) Dopunski rad iz točke 1. ove Odluke Radnik može obavljati kod ABEBE d.o.o. isključivo nakon završetka radnog vremena kod Poslodavca, uz poštivanje odredbi Zakona o dnevnom i tjednom odmoru.

Obrazloženje

Radnik je dana 3. lipnja 2019., sukladno odredbama Zakona, od Poslodavca zatražio prethodnu suglasnost za obavljanje dopunskog rada kod poslodavca ABEBE d.o.o. Radnik se u dosadašnjem radu kod Poslodavca isticao marljivim radom i redovitim izvršenjem radnih zadataka. Sukladno svemu navedenom, obzirom na teže materijalne prilike Radnika, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor
Iva Ivin

U slučaju da radnik radi kod jednog poslodavca puno radno vrijeme, onda će mu samo taj poslodavac dati pisanu suglasnost za sklapanje ugovora o dopunskom radu s drugim poslodavcem.



ističemo...

Međutim, ako radnik radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, onda svaki od poslodavaca kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu mora radniku dati pisanu suglasnost za sklapanje ugovora o dopunskom radu.

Poslodavci kod kojih je izabrano radničko vijeće, dužni su najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad iz čl. 61. st. 3. i čl.

62. st. 3. Zakona⁸. O ovom pitanju, kao i o drugim pitanjima iz čl. 149. st. 1. Zakona, poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće u vrijeme, u sadržaju i na način koji omogućuju članovima radničkog vijeća da izvrše procjenu mogućeg utjecaja te da se pripreme za savjetovanje s poslodavcem.

4. Sklapanje ugovora o dopunskom radu

Odmah treba reći kako „ugovor o dopunskom radu“ kako ga kolektivno nazivamo za potrebe ovog članka, nije nikakav poseban ugovor. To je ugovor o radu. Ugovor o dopunskom radu, kao i svaki drugi ugovor o radu, mora imati minimalni sadržaj propisan Zakonom.

4.1. Sadržaj ugovora o dopunskom radu

Ugovor o dopunskom radu je ugovor o radu sklopljen sukladno odredbama Zakona. To znači kako ovaj ugovor o radu mora imati sadržaj određen u čl. 15. Zakona, odnosno 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.

Umjesto podataka o:

- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo;
- otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati radnik i poslodavac;
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo te trajanju redovitog radnog dana, ili tjedna;

može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor, ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja⁹.

Jasno, sadržaj ugovora o radu ovisit će i o tome primjenjuje li se kod poslodavca i kolektivni ugovor temeljem kojeg su određena pitanja riješena povoljnije za radnika nego što je to predviđeno u odredbama Zakona, ili ne. U slučaju da je poslodavac obveznik primjene kolektivnog ugovora, mora voditi računa o tome da sadržaj ugovora o dopunskom radu bude usklađen s odredbama kolektivnog ugovora koji ga obvezuje.

Što se tiče naziva ugovora o dopunskom radu, stav je prakse kako takav ugovor treba ipak nazivati „ugovor o radu“, a ne „ugovor o dopunskom radu“. Međutim, naslovljavanje ovog ugovora „ugovorom

8 Čl. 149. st. 1. t. 6. Zakona.

9 Čl. 15. st. 2. Zakona.



o dopunskom radu" ipak ne bi smjelo imati za posljedicu bilo kakvu prekršajnu odgovornost poslodavca.

4.2. Trajanje ugovora o dopunskom radu

Zakonom nije propisano ograničenje u smislu trajanja ugovora o dopunskom radu. Tako ovaj ugovor može biti sklopljen na neodređeno i određeno vrijeme. Jasno, u slučaju da se ugovor o dopunskom radu sklapa na određeno vrijeme, pri njegovu sklapanju mora se voditi računa o poštivanju pravila za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme predviđenih u čl. 12. Zakona.

Primjer – Ugovor o dopunskom radu

CEDECE d.o.o. za trgovinu, Zagreb, Draškovićeve 84e, koje zastupa direktorica Helena Heli (u nastavku teksta: Poslodavac) i
Pavao Pavić, Julijanska cesta 88a, Zagreb (u nastavku teksta: Radnik)
 dana 10. lipnja 2019. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos u dopunskom radu iz čl. 61. st. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14 i 127/17; u nastavku teksta: Zakon) kod Poslodavca na određeno vrijeme od 1. srpnja 2019. do 30. rujna 2019. godine za obavljanje poslova prodavača.

Članak 2.

Za obavljanje poslova iz članka 1. Radniku je prethodnu pisanu suglasnost koja se nalazi u prilogu ovog Ugovora i čini njegov sastavni dio, izdao njegov poslodavac GEHAGE d.o.o. za poslovno savjetovanje, Duga cesta 3, Zagreb, kod kojeg Radnik radi u punom radnom vremenu od četrdeset sati tjedno.

Članak 3.

Poslovi iz članka 1. obuhvaćaju (opis poslova): _____.

Članak 4.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati osobno, u trgovini Poslodavca smještenoj u Kratkoj ulici 64 u Zagrebu.

U obavljanju poslova iz stavka 1., Radnik je dužan pridržavati se uputa poslodavca i primjenjivati propisana sredstva zaštite na radu.

Poslodavac je radnika obavezan osposobiti za rad na siguran način sukladno propisima.

Članak 5.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. srpnja 2019.

U slučaju da Radnik ne otpočne s radom na dan iz stavka 1., smatrat će se da ovaj Ugovor nije niti sklopljen.

II. Radno vrijeme

Članak 6.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za radno vrijeme u dopunskom radu u trajanju od 8 (slovima: osam) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu.

III. Odmori i dopusti

Članak 7.

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

Članak 8.

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.

Članak 9.

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

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom.

IV. Plaće i naknade

Članak 10.

Poslodavac se Radniku za obavljani rad iz članka 1. ovog Ugovora u radnom vremenu iz članka 6. stavka 1. ovog Ugovora i uz ostvareni normalni radni učinak, obavezuje isplatiti mjesečnu plaću u iznosu od 10.000,00 (slovima: deset tisuća) kuna.

Plaća iz stavka 1. isplaćuje se jedanput mjesečno i to najkasnije do 20. (slovima: dvadesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 11.

Osnovna plaća iz članka 10. ovog Ugovora, uvećava se:

- za rad noću 30 posto
- za prekovremeni rad 50 posto
- za rad nedjeljom 35 posto
- za rad u drugoj smjeni (ako rad traje više od 8 dana neprekidno) 10 posto
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15 posto
- za rad na dane blagdani i neradnih dana utvrđenih zakonom 50 posto
- za rad na dan Uskrsa 50 posto.

Ako je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz prethodnih stavaka se kumuliraju, osim ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 12.

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.

VI. Prijelazne i završne odredbe

Članak 13.

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.



Telefon za konzultacije

01/ 48 36 046 / 01/ 49 21 739

(isključivo putem PIN-a)

Ponedjeljkom i četvrtkom od 11.00 do 15.30 h,
utorkom, srijedom i petkom od 8.30 do 13.00 h.

**Članak 14.**

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

Poslodavac	Radnik
Direktor	
Helena Heli	Pavao Pavić

Prilog:

- 1) Prethodna pisana suglasnost na sklapanje ugovora o dopunskom radu poslodavca GEHAGE d.o.o. Zagreb.

Na radnika u dopunskom radu primjenjuju se i ograničenja o najdužem trajanju prekovremenog rada iz čl. 65. st. 4. Zakona, pod uvjetom da je to moguće obzirom na ograničeno trajanje dopunskog rada. Također se na radnika o dopunskom radu primjenjuju i druga pravila iz Zakona koja se odnose na prekovremeni rad.

Mišljenje Ministarstva od 12. kolovoza 2014.:

„... Na temelju odredbe čl. 61. Zakona, radnik koji radi u punom radnom vremenu, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem, i to u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno sto osamdeset sati godišnje, ali samo ako je poslodavac s kojim je radnik već prethodno sklopio ugovor o radu, radniku za takav rad dao pisanu suglasnost. Pri tome je važno naglasiti, da sukladno odredbi čl. 65. st. 6. Zakona, taj radnik može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na prekovremeni rad, osim u slučaju više sile“.

Ističemo kako se poslodavcu u slučaju kršenja zakonskih odredbi o prekovremenom radu radnika u dopunskom radu mogu izreći upravne mjere, o čemu više navodimo u nastavku teksta¹¹.

5. Prekovremeni rad radnika u dopunskom radu

Mogućnost prekovremenog rada radnika koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca ovisi o pristanku radnika.

**ističemo...**

Naime, kako to proizlazi iz čl. 65. st. 6. Zakona, radnik koji radi u dopunskom radu sukladno čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 3. Zakona, može na pisani zahtjev poslodavca raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

U tom slučaju primjenjuje se zakonsko pravilo prema kojem ukupno trajanje radnog vremena radnika koji radi prekovremeno, ne smije biti duže od pedeset sati tjedno¹⁰.

Primjer – Izjava radnika u dopunskom radu o pristanku na prekovremeni rad

Neven Nevenić
Avenija slobode 92, Rijeka

ABA d.o.o. za trgovinu
Uprava
Duga obala 3, Rijeka

Rijeka, 10. lipanj 2019.

Predmet: pristanak na zahtjev za prekovremenim radom radnika u dopunskom radu

Poštovani,

temeljem Vašeg pisanog zahtjeva za mojim prekovremenim radom, budući sam radnik koji radi u dopunskom radu, sukladno članku 65. stavku 6. Zakona o radu, ovim putem dajem izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad na dan 11. lipnja 2019., u trajanju od dva sata, odnosno u razdoblju od 18:00 do 20:00 sati.

Neven Nevenić

6. Raspored radnog vremena radnika u dopunskom radu

Odredbama Zakona nisu određena nikakva posebna ograničenja koja se tiču rasporeda radnog vremena radnika koji radi u dopunskom radu. Međutim, poslodavac će pri određivanju rasporeda radnog vremena ipak morati voditi računa i o pravilima Zakona o dnevnom i tjednom odmoru radnika. Znači, kod utvrđivanja rasporeda radnog vremena radnika u dopunskom radu kod drugog poslodavca, primjenjuju se opća pravila o rasporedu radnog vremena radnika iz čl. 66. Zakona.

Raspored radnog vremena može se utvrditi propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu¹².

**ističemo...**

Mišljenja smo kako je najbolje urediti raspored radnog vremena pisanom odlukom poslodavca koja se mora dostaviti radniku najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika¹³.

Svakako bi bilo dobro da poslodavac ima pouzdan dokaz da je radnik primio obavijest o rasporedu radnog vremena u navedenom roku (potpis radnika s datumom primitka na primjerak rasporeda koji pripada poslodavcu, potpis radnika u posebnu tablicu u kojoj je naveden datum primitka rasporeda radnog vremena i dr.).

Mišljenje Ministarstva od 27. veljače 2015.:

11 Vidjeti pod 8.1.

12 Čl. 66. st. 3. Zakona.

13 Čl. 66. st. 15. Zakona.

10 Čl. 65. st. 3. Zakona.



„... Sukladno odredbi čl. 61. st. 3. Zakona, radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, ako poslodavac kod kojeg se radnik nalazi u radnom odnosu izda tom radniku pisanu suglasnost. Dakle, za mogućnost dodatnog rada radnik mora prethodno pribaviti pisanu suglasnost svojeg poslodavca, a zatim i sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem.

Zakon o radu ne propisuje nikakva ograničenja što se tiče dnevnog rasporeda tih osam sati. Poslodavac može radniku napraviti raspored radnog vremena prema kojem će svih osam sati odraditi u jednom danu ili može te sate rasporediti na više dana u tjednu“.

Primjer – Odluka poslodavca o rasporedu radnog vremena¹⁴

Temeljem čl. 66. st.4. Zakona o radu, (Nar. nov., br. 93/14 i 127/17; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo EFGA d.o.o. za trgovinu, Pula, Nova Arena 4b, koje zastupa direktor Anja Anjić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 15. lipnja 2019. donosi sljedeću

ODLUKU O RASPOREDU RADNOG VREMENA RADNIKA

I. Ovom Odlukom Poslodavac utvrđuje raspored radnog vremena radnice Neve Nević zaposlene kod Poslodavca u dopunskom radu na radnom mjestu prodavača (u nastavku teksta: Radnica), obzirom da raspored radnog vremena radnika nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

II. Radno vrijeme Radnice kod Poslodavca je raspoređeno na sljedeći način:

- ponedjeljak – od 17:00 sati do 18:00 sati;
- utorak – od 17:00 sati do 19:00 sati;
- srijeda – od 17:00 sati do 18:00 sati;
- četvrtak – od 17:00 sati do 19:00 sati;
- petak – od 17:00 sati do 19:00 sati.

III. Prijedlog ove Odluke dostavljen je na očitovanje Radničkom vijeću¹⁴ / sindikatu, dana _____.

Kako se u određenom roku Radničko vijeće / sindikat, nije očitovalo o namjeravanoj odluci smatra se da na Odluku nema primjedbi i novih prijedloga.

IV. Ova Odluka dostavlja se radnicima najmanje tjedan dana unaprijed.

V. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se u roku od 8 dana od dana dostave radnicima / objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Za Poslodavca
Direktor
Anja Anjić

Radnik preuzeo odluku dana _____ 2019. što potvrđuje svojim potpisom _____
(potpis radnika)

7. Dnevni, tjedni i godišnji odmor radnika u dopunskom radu kod drugog poslodavca

Kako smo naveli, pri određivanju rasporeda radnog vremena, poslodavac kod kojeg radnik radi u dopunskom radu mora voditi računa o pravilima Zakona o dnevnom, tjednom i godišnjem odmoru radnika.

7.1. Dnevni odmor radnika u dopunskom radu



ističemo...

Sukladno čl. 74. st. 1. Zakona, tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

U praksi primjena ove odredbe na radnika u dopunskom radu znači kako radnik koji radi kod poslodavca u punom radnom vremenu npr. pet dana u tjednu od ponedjeljka do petka od 08:00 sati do 16:00 sati, kod drugog poslodavca u dopunskom radu može raditi najduže do 20:00 sati, kako bi ostvario pravo na neprekidni dnevni odmor od dvanaest sati.

Primjer – određivanje rasporeda radnog vremena radnika u dopunskom radu i dnevni odmor

- Radnik kod prvog poslodavca kod kojeg radi u punom radnom vremenu od četrdeset sati tjedno, prema rasporedu radnog vremena radi od ponedjeljka do petka od 08:00 do 16:00 sati;
- Pretpostavka je kako radniku od mjesta rada prvog poslodavca do mjesta rada poslodavca kod kojeg radi u dopunskom radu treba sat vremena;
- Radnik kod poslodavca u dopunskom radu može raditi najduže od 17:00 do 20:00 sati, radi poštivanja zakonskog pravila iz čl. 74. st. 1. Zakona o najkraćem dnevnom odmoru radnika od najmanje dvanaest sati neprekidno.

7.2. Tjedni odmor radnika u dopunskom radu

Osim o dnevnom odmoru radnika, poslodavac pri određivanju rasporeda radnog vremena radnika u dopunskom radu mora voditi računa i o pravilima Zakona o tjednom odmoru radnika.



ističemo...

Sukladno čl. 75. st. 1. Zakona, radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz čl. 74. Zakona, a maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi¹⁵.

¹⁴ Obveza proizlazi iz čl. 150. st. 3. Zakona. U praksi će se izabrati jedna od dvije ponuđene opcije ako je kod poslodavca izabrano radničko vijeće, ili djeluje sindikat. Ako radničko vijeće nije izabrano, ili sindikat ne djeluje, ova točka u primjeru je nepotrebna.

¹⁵ Čl. 75. st. 3. Zakona.



Primjer – određivanje rasporeda radnog vremena radnika u dopunskom radu i tjedni odmor

- Radnik kod prvog poslodavca kod kojeg radi u punom radnom vremenu od četrdeset sati tjedno, prema rasporedu radnog vremena radi od ponedjeljka do petka od 08:00 do 16:00 sati;
- Poslodavac koji zapošljava radnika u dopunskom radu želi da radnik kod njega radi vikendom;
- Radnik kod poslodavca u dopunskom radu može raditi najduže do subote u 20:00 sati, radi poštivanja zakonskog pravila iz čl. 75. st. 1. Zakona o tjednom odmoru radnika.

Međutim, mišljenja smo kako bi u ovom slučaju moglo primijeniti i pravilo iz čl. 75. st. 5. Zakona, kako iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama, ili objektivno nužnih tehničkih razloga, ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz čl. 75. st. 1. Zakona, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz čl. 74. Zakona. To znači kako bi poslodavac morao donijeti odluku koja bi sadržavala obrazloženje sukladno navedenoj odredbi čl. 75. st. 5. Zakona.

8. Upravne mjere i prekršaji

Za nepridržavanje zakonskih odredbi o dopunskom radu poslodavci mogu biti izrečene Zakonom određene upravne mjere i novčane kazne za prekršaj.

8.1. Upravne mjere

Za postupanje protivno zakonskim odredbama o određivanju prekovremenog rada radnika u dopunskom radu¹⁶, Zakonom su za poslodavca predviđene upravne mjere. Tako će u provedbi inspekcijaskog nadzora u području rada, inspektor usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu zabraniti poslodavcu prekovremeni rad radnika u dopunskom radu iz čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 3. Zakona, ako poslodavcu nisu dostavili pisani pristanak na takav rad sukladno čl. 65. st. 6. Zakona¹⁷. Eventualna žalba poslodavca protiv ovakvog usmenog rješenja inspektora rada ne odgađa njegovo izvršenje¹⁸.

8.2. Prekršaji poslodavca

U slučaju da poslodavac s radnikom koji radi u punom radnom vremenu sklopi ugovor o radu u trajanju dužem od osam sati tjedno, ili dužem od sto osamdeset sati godišnje, ili ga sklopi bez da za takav rad radnik ima pisanu suglasnost svoga poslodavca, odnosno poslodavca (čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 3. Zakona) čini najteži prekršaj iz čl. 229. st. 1. t. 14. Zakona. Za ovaj prekršaj predviđena je novčana kazna prekršaj poslodavca pravne osobe u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna¹⁹.

Za isti prekršaj kaznit će se novčanom kaznom od 7.000,00 do 10.000,00 kuna poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe²⁰. U slučaju da je ovaj prekršaj počinjen u odnosu na maloljetnika, iznos novčane kazne uvećava se dvostruko²¹.

9. Zaključak

Možemo zaključiti kako je institut dopunskog rada radnika koji je uveden Zakonom iz 2014., kao malo koji institut našao svoju punu primjenu u praksi. Štoviše, ovaj institut je dobro prihvaćen od oba

sudionika u radnom odnosu, poslodavca i radnika. Svoju punu primjenu ovaj institut radnog prava doživljava upravo u sadašnjim trenucima nedostatka radne snage u RH.

Međutim, u primjeni ovog instituta poslodavci moraju voditi računa o strogim zakonskim odredbama o rasporedu radnog vremena i pri tome poštivati i zakonska pravila o dnevnom i tjednom odmoru radnika. Poslodavci mogu odrediti radnicima u dopunskom radu i prekovremeni rad, ali pri tome moraju osigurati radnikov pristanak na takav rad, uz prijetnju visokih novčanih kazni za prekršaj. Svakako je obzirom na trenutnu situaciju na tržištu radne snage u RH za očekivati je da će se dopunski rad u budućnosti koristiti još više.

Ne zaboravite:

- U dopunskom radu može raditi radnik koji već radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca, ili radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.
- Dopunski rad radnika može trajati najduže do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje.
- Prije sklapanja ugovora o dopunskom radu radnik mora osigurati prethodnu pisanu suglasnost poslodavca kod kojeg radi puno radno vrijeme, ili poslodavca kod kojih radi nepuno radno vrijeme čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.
- Ugovor o dopunskom radu je ugovor o radu i mora najmanje imati propisani sadržaj iz čl. 15. Zakona.
- Radnik u dopunskom radu može kod drugog poslodavca raditi prekovremeno samo ako da izričiti pisani pristanak na prekovremeni rad.
- Pri određivanju rasporeda radnog vremena radnika u dopunskom radu, poslodavac mora voditi računa o zakonskim pravilima o najkraćem trajanju dnevnog i tjednog odmora.

16 Vidjeti pod 5.

17 Čl. 226. st. 2. t. 8. Zakona.

18 Čl. 226. st. 3. Zakona.

19 Čl. 229. st. 1. Zakona.

20 Čl. 229. st. 2. Zakona.

21 Čl. 229. st. 7. Zakona.

Literatura:

- 1) Zakon o radu (Nar. nov., br. 93/14) – www.propisi.hr;
- 2) Mišljenja Ministarstva rada i mirovinskog sustava - <http://www.mrms.hr/pitanje/popis-misljenja-o-zakonu-o-radu/>