

Sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu u praksi

Božo Prelević, dipl. iur.

Jedan od najčešćih načina dobrovoljnog prestanka ugovora o radu u praksi je sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu. Sporazum o prestanku ugovora o radu je u stvari ugovor kojeg sklapaju poslodavac i radnik, kojim se utvrđuju modaliteti prestanka ugovora o radu. Autor u članku daje prikaz zakonskih odredbi kojima se uređuje sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu, sa sudskom praksom, mišljenjima upravnih tijela i primjerima ovog sporazuma.

1. Uvod

Sukladno odredbi čl. 112. st. 5. Zakona o radu¹ (u nastavku teksta: Zakon), sporazum o prestanku ugovora o radu sklopljen između poslodavca i radnika jedan je od načina prestanka ugovora o radu. Istovremeno, 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.

Zakon ne sadrži puno odredbi o sporazumu o prestanku ugovora o radu. Razloge za takvu situaciju treba tražiti u činjenici da je sporazum o prestanku ugovora o radu u stvari ugovor. Radi toga se na sporazum o prestanku ugovora o radu u prvom redu primjenjuju odredbe Zakona, a tek u slučaju da u zakonskim odredbama nema rješenja za pojedino pitanje u vezi samog sporazuma, podredno se

primjenjuju opća obveznog prava, odnosno Zakona o obveznim odnosima² (u nastavku teksta: ZOO).

Naime, podredna primjena odredbi ZOO-a proizlazi iz samih zakonskih odredbi, točnije iz odredbe čl. 8. st. 4. Zakona. U nastavku članka ćemo se detaljnije upoznati sa zakonskim odredbama kojima je uređena materija sporazuma o prestanku ugovora o radu. Pri tome je posebno važno razlikovati sporazum o prestanku ugovora o radu od otkaza ugovora o radu, kao posebnog načina prestanka ugovora o radu.

2. Pravna priroda sporazuma o prestanku ugovora o radu

Sporazum o prestanku ugovora o radu nije otkaz ugovora o radu, 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 ugovora o radu. Kako bi se izbjegle takve pogreške i nesporazumi, potrebno je upoznati se sa pravnom prirodom sporazuma o prestanku ugovora o radu kao posebnog oblika prestanka ugovora o radu. Kod razmatranja pravne prirode sporazuma o prestanku ugovora o radu u prvom redu trebamo razjasniti njegovu razliku u odnosu na otkaz ugovora o radu.

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.



2.1. Razlika između sporazuma o prestanku ugovora o radu i otkaza ugovora o radu



ističemo...

Kako smo već naveli³, sporazum o prestanku ugovora o radu je ugovor koji sklapaju poslodavac i radnik.

Znači, to je akt koji potpisuju dvije ugovorne strane poslodavac i radnik.

Za razliku od navedenog, otkaz ugovora o radu, bilo da ga daje poslodavac, ili radnik, je uvijek jednostrani akt poslodavca i radnika. To znači, između ostalog, kako otkaz ugovora o radu vlastoručno potpisuje kao potvrdu svoje jednostrane izjave volje, samo ona strana koja ga daje, odnosno koja donosi odluku o otkazu ugovora o radu, poslodavac, ili radnik.

2.2. Određivanje pojma sporazuma o prestanku ugovora o radu

Zakonske odredbe ne sadrže posebnu definiciju sporazuma o prestanku ugovora o radu. Zapravo, možda je najbolju definiciju sporazuma o prestanku ugovora o radu dala sudska praksa.

Iz sudske prakse - 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. Možemo reći kako sporazum o prestanku ugovora o radu kao poseban akt, odnosno ugovor, nastaje u trenutku kada se ugovorne strane sporazumjele o bitnim sastojcima sporazuma (ugovora). To znači, kako smo naprijed već naveli, kako se i na sporazum o prestanku ugovora o radu podredno primjenjuju opća pravila obveznog prava, odnosno odredbe ZOO-a.

Ponovno naglašavamo kako je sporazum o prestanku ugovora o radu dvostrani akt, što znači kako ga potpisuju i poslodavac i radnik. Slijedom navedenog, ni poslodavac niti radnik ne mogu jednostrano mijenjati sadržaj obostrano potpisanog sporazuma.



ističemo...

Ističemo kako je nevaljan onaj 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, jer ga je potpisala samo jedna ugovorna strana.

Sporazum o prestanku ugovora o radu poslodavac i radnik mogu sklopiti u svako doba pa čak i za vrijeme otkaznog roka, odnosno nakon jednostranog 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 važno-

sti je li u nazivu akta izrijekom navedena riječ „sporazum“, nego je važan sadržaj sporazuma između poslodavca i radnika, o čemu više navodimo u nastavku⁴.

3. Pisani oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu



ističemo...

Sukladno zakonskim odredbama, sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku⁵.

Odredbe Zakona o obveznosti pisanog oblika sporazuma o prestanku ugovora o radu su prisilne (kogentne) naravi, što znači kako se ne mogu mijenjati voljom ugovornih strana, poslodavca i radnika te usmeno sklopljeni sporazum o prestanku ugovora o radu ne proizvodi pravne učinke.

Iz sudske prakse – Odluka Županijskog suda u Zagrebu, br. Gž-2539/97 od 11. studenog 1997.:

„... Odredba o obliku sporazuma o prestanku ugovora o radu prisilne je naravi pa nikakav usmeni dogovor o sporazumnom prestanku ugovora o radu ne može obvezivati sudionike, kada je izričito propisan pisani oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu“.

U pravilu, sporazum o prestanku ugovora o radu predstavlja jedinstveni pisani dokument.

Ovakav način sklapanja sporazuma o prestanku ugovora o radu na jednom pisanom dokumentu je uobičajen u praksi. Međutim, dosljednom primjenom pravila obveznog prava o sklapanju ugovora, čak i razmjena pisanih i vlastoručno potpisanih 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 također smatrati sklapanjem sporazuma o prestanku ugovora o radu.

Iz sudske prakse – Odluka VSRH, br. Revr-518/11-2 od 8. rujna 2012.:

„... S obzirom da je tužiteljica (radnica) dana 1. travnja 2008. predala zahtjev za sporazumni raskid ugovora o radu s danom 30. travnja 2008. neposredno na ruke direktorici tuženika (poslodavca) i da je direktorica tuženika istog trenutka prihvatila taj zahtjev tako što je rekla „u redu“ i na zahtjev stavila svoj potpis i pečat tuženika, prema shvaćanju ovog revizijskog suda u tom trenutku je sklopljen sporazum o prestanku ugovora o radu u svemu prema zahtjevu tužiteljice“.

Međutim, 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.

⁴ Vidjeti pod 4.

⁵ Čl. 113. Zakona.

³ Vidjeti pod 1.

3.1. Potpis sporazuma o prestanku ugovora o radu



ističemo...

Sporazum o prestanku ugovora o radu 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.

Pri tome se pod osobom ovlaštenom za zastupanje poslodavca ne mora nužno podrazumijevati isključivo ona osoba koja je u sudskom registru nadležnog trgovačkog suda upisana kao osoba ovlaštena za zastupanje poslodavca pravne osobe. Naime, pravilima poslodavca ovlast za potpisivanje radno pravnih akata može biti povjerena u nadležnost neke druge osobe (npr. voditelja pravne i kadrovske službe i sl.).

Isti je slučaj sa poslodavcem fizičkom osobom koja je upisana u odgovarajući registar. Navedeno pravilo se može primijeniti i u tom slučaju. Osim toga, 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 i bitni sastojci sporazuma o prestanku ugovora o radu

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

4.1. Prijedlog za sklapanje sporazuma

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



ističemo...

Podnošenje prijedloga za prihvata sporazuma o prestanku ugovora o radu, odnosno ponude jedne ugovorne strane, poslodavca ili radnika, 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.

Kako je sporazum o prestanku ugovora o radu po svojoj pravnoj prirodi dvostrano obvezni ugovor, na koji se podredno primjenjuju odredbe ZOO-a⁶, na ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu primjenjuju se odredbe čl. 253. ZOO-a o ponudi.

ZOO-om je određeno kako je ponuda prijedlog za sklapanje ugovora učinjen određenoj osobi koji sadrži sve bitne sastojke ugovora⁷. To znači kako bi i ponuda za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu morala sadržavati sve bitne sastojke ovog sporazuma, o kojima više navodimo u nastavku⁸. Na ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu podredno se primjenjuje i odredba čl. 253. st. 2. ZOO-a, kojom je određeno kako u slučaju da su ugovorne

strane (poslodavac i radnik) nakon postignute suglasnosti o bitnim sastojcima ugovora ostavile neke sporedne točke za kasnije, ugovor se smatra sklopljenim, a sporedne točke, ako ugovaratelji ne postignu suglasnost o njima, utvrdit će sud vodeći računa o vođenim pregovorima, utvrđenoj praksi između ugovaratelja i običajima.



ističemo...

Znači, prijedlog (ponuda) za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu morao bi sadržavati najmanje sve bitne sastojke ovog sporazuma, tako da se njegovim prihvatom može sklopiti sporazum.

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

Primjer – prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu:

Andrija Andrijić
Novogradska 45d
10000 Zagreb

ABEBE d.o.o. za industriju i trgovinu
n/r člana uprave Miroslava Miroslavić
Gradski park 99a
10000 Zagreb

Zagreb, 28. lipanj 2021.

Poštovani,

ovim putem predlažem sklapanje sporazuma o prestanku mog ugovora o radu, kojeg sam sklopio za radno mjesto savjetnika za računovodstvo i reviziju s danom 31. srpnjem 2021. kao zadnjim danom mog radnog odnosa.

S poštovanjem,

Andrija Andrijić

4.2. Bitni sastojci sporazuma o prestanku ugovora o radu

Zakonom nisu određeni bitni sastojci sporazuma o prestanku ugovora o radu, pa se radi toga podredno primjenjuju pravila obveznog prava. Poslodavac i radnik sporazumom o prestanku ugovora o radu načelno 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 Republike Hrvatske⁹, prisilnim propisima, ili moralu društva¹⁰. **Ipak, svaki sporazum o**

9 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.

10 Čl. 322. st. 1. ZOO-a.

6 Vidjeti pod 1.

7 Čl. 253. st. 1. ZOO-a.

8 Vidjeti pod 4.2.



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.

**ističemo...**

Sporazum o prestanku ugovora o radu je sklopljen kada su se poslodavac i radnik u pisanom obliku suglasili o njegovim bitnim sastojcima.

Da je to tako proizlazi iz odredbe čl. 247. ZOO-a kojom je određeno kako je ugovor, a sporazum o prestanku ugovora o radu je zapravo ugovor obveznog prava, sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o njegovim bitnim sastojcima.

4.3. Druge odredbe sporazuma o prestanku ugovora o radu

Kako smo naveli, svaki sporazum o prestanku ugovora o radu svakako treba sadržavati najmanje bitne sastojke o kojima smo govorili. Međutim, 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;
- 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.

Iz sudske prakse - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, br. U-III-1547/06 od 11. srpnja 2007.:

„... Sporazumom o prestanku ugovora o radu... stranke ugovaraju dan prestanka ugovora o radu, a mogu se dogovoriti i o drugim pravima, odnosno obvezama pa tako i o većim pravima radnika od onih utvrđenih kolektivnim ugovorom, kao i utvrditi nepostojanje drugih ili daljnjih prava ili obveza...“.

Mišljenja smo kako je poželjno da sporazum o prestanku ugovora o radu, koliko je to nužno za mimo ostvarivanje prava i obveza poslodavca i radnika i ovisno o svakom konkretnom slučaju, sadrži i neke od navedenih dodatnih odredbi u sporazumu o prestanku ugovora o radu. U nastavku nešto detaljnije navodimo o eventualnim odred-

bama 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.

**ističemo...**

U takvom slučaju, ako radnik nije do prestanka radnog odnosa iskoristio razmjerni godišnji odmor na koji ima pravo sukladno Zakonu, poslodavac mu za neiskorišteni godišnji odmor mora isplatiti naknadu, kako to proizlazi iz odredbe čl. 82. Zakona kojom se uređuje pravo radnika na ovu naknadu.

U praksi, međutim, u sporazum o prestanku ugovora o radu zapravo nije potrebno unositi odredbe o godišnjem odmoru, jer obveza korištenja godišnjeg odmora, odnosno naknade za neiskorišteni godišnji odmor proizlazi iz samog Zakona pa je sporazum valjan i bez takve odredbe.

Znači, obveza na plaćanje neiskorištenog godišnjeg odmora radniku kod prestanka radnog odnosa zakonska je obveza poslodavca¹¹. Podsjećamo kako je sukladno zakonskim odredbama ništetan svaki sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor¹².

4.3.2. Otkazni rok

Kako smo već više puta naveli u ovom članku, sporazum o prestanku ugovora o radu nije otkaz pa u sporazumu nije ni potrebno ugovarati otkazni rok. Poslodavac i radnik kod sklapanja sporazuma o prestanku 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 ipak ugovoren, ugovorne strane 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 otpremnine 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 iz 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.

Iz sudske prakse - Odluka VSRH, br. Rev-2385/97 od 4. veljače 1998.:

„... Kada ugovor o radu prestaje sporazumom, Zakonom nije propisana obveza poslodavca da radniku isplati otpremninu pa u tom slučaju stranke sporazumno utvrđuju hoće li poslodavac isplatiti otpremninu, a ako poslodavac takvu obvezu prihvati, stranke nisu vezane visinom otpremnine utvrđene Zakonom“.

U slučaju da je sporazumom o prestanku ugovora o radu ugovorena otpremnina, ona podliježe oporezivanju sukladno Zakonu o porezu

11 Čl. 82. Zakona.

12 Čl. 80. Zakona.

na dohodak¹³ te Pravilniku o porezu na dohodak¹⁴, odnosno prema trenutno važećim poreznim propisima oporeziva je u cijelosti.

Ipak, postoje slučajevi kada se radniku priznaje pravo na otpremninu i u slučaju sporazuma o prestanku ugovora o radu. O takvom će se slučaju npr. raditi kada poslodavac radi restrukturiranja sporazumno raskine ugovor o radu s radnikom te s istim radnikom zaključi novi ugovor o radu.

Ovakva situacija je primjenjiva i kod prijenosa poduzeća i prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca sukladno čl. 137. Zakona. Takav stav zauzela je i sudska praksa.

Iz sudske prakse - Odluka Županijskog suda u Zagrebu, br. Gžr-1504/02 od 17. rujna 2002. :

„... U situaciji kada je novi poslodavac, nakon što je radniku s ranijim poslodavcem sporazumno prestao radni odnos u skladu s odlukom o rekonstruiranju ranijeg poslodavca te zaključen novi ugovor, taj novi ugovor poslije otkazao bez priznavanja kontinuiteta radnog staža, novi poslodavac dužan je radniku isplatiti otpremninu s obzirom na broj godina radnog staža ostvaren kod ranijeg poslodavca, jedinog osnivača novog poslodavca, jer se smatra da je u utvrđenim okolnostima izvršeno zlonamjerno kršenje prava radnika“.

Pri tome, poslodavac koji je izvršio zlouporabu prava radnika, za obveze prema radniku odgovara neograničeno cijelom svojom imovinom, neovisno o visini vrijednosti prenesenog poduzeća, ili njegovog dijela te bi drukčije ugovaranje ovog pitanja između ranijeg i novog poslodavca bilo ništetno. Tako radnik od te osobe može potraživati plaću, naknadu plaće, otpremninu, regres, jubilarnu nagradu, naknadu štete kao i sva druga prava iz radnog odnosa¹⁵.

Primjer – Sporazum o prestanku ugovora o radu:

BEBEA d.o.o. za poslovno savjetovanje, Split, ulica Sv. Katarine 345d, koje zastupa članica uprave Natalija Natalić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
Kristijan Kristijančić iz Splita, Nova ulica 122a (u nastavku teksta: Radnik)
dana 29. lipnja 2021. sklapaju sljedeći

SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 22. prosinca 2018., sklopile ugovor o radu na neodređeno vrijeme, temeljem kojeg je Radnik zaposlen kod Poslodavca na radnom mjestu savjetnika za poslove računovodstva, revizije i porezne politike.

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 28. srpnja 2021. koji je zadnji dan radnog odnosa Radnika kod Poslodavca.

Članak 3.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju da je Radniku preostalo 14 (slovima: četrnaest) dana neiskorištenog godišnjeg odmora za 2021.

Naknadu za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. u iznosu od _____ (slovima: _____) kuna, Poslodavac će isplatiti Radniku zajedno sa zadnjom plaćom za mjesec srpanj 2021.

(Alternativno: Radnik će dio godišnjeg odmora iz stavka 1. koristiti sukladno obavijesti o korištenju godišnjeg odmora koja će mu biti dostavljena sukladno Zakonu, a naknadu za preostali neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. u iznosu od _____ (slovima: _____) kuna, Poslodavac će isplatiti Radniku zajedno sa zadnjom plaćom za mjesec srpanj 2021.)

Članak 4.

Prije prestanka Ugovora o radu, Radnik se obvezuje vratiti Poslodavcu prijenosno računalo koje je koristio za vrijeme trajanja radnog odnosa 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 ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Splitu.

Članak 6.

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

Za Poslodavca
Članica uprave
Natalija Natalić

Radnik
Kristijan Kristijančić

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

U praksi su česti slučajevi sklapanja sporazuma o prestanku ugovora o radu kod odlaska radnika u mirovinu, a posebno radi odlaska radnika u prijevremenu mirovinu. Međutim, ovdje treba voditi računa o činjenici kako sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu zapravo nije potrebno kod prestanka radnog odnosa radi odlaska u mirovinu ako do njega dolazi u sljedećim slučajevima iz čl. 112. Zakona:

- kada radnik navršši 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, odnosno „po sili Zakona“ (*ex lege*) pa poseban provedbeni akt u smislu sklapanja sporazuma o prestanku ugovora o radu nije ni potreban.

¹³ Nar. nov., br. 115/16, 106/18, 121/19, 32/20 i 138/20.

¹⁴ Nar. nov., br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20 i 1/21.

¹⁵ Mr. sc. Iris Gović Penić, „Primjena prakse Europskog suda za ljudska prava (Strasbourg) i Suda Europske unije (Luxembourg) u suđenju u radnopravnim sporovima u Republici Hrvatskoj“, str. 66.



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:

EFGEHA d.d. za energetiku i transport, Rijeka, ulica Andrije Mohorovičića 33c, zastupano po Predsjedniku uprave Tihomiru Tihić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i
KAROLINA KAROLINSKI iz Rijeke, Slavoljuba Penkale 111, (u nastavku teksta: Radnica)
dana 11. srpnja 2021. godine, sklapaju sljedeći

SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 22. kolovoza 1996., sklopile ugovor o radu na neodređeno vrijeme, temeljem kojeg je Radnica zaposlena kod Poslodavca na radnom mjestu Direktorice službe financija i računovodstva.

Članak 2.

Ugovorne strane, nadalje, suglasno utvrđuju kako se ovaj Sporazum o prestanku ugovora o radu (u nastavku teksta: Sporazum) sklapa na prijedlog Radnice radi njenog odlaska u prijevremenu starosnu mirovinu.

Članak 3.

Poslodavac i Radnica sporazumno utvrđuju kako radni odnos Radnice kod Poslodavca prestaje dana 31. srpnja 2021. koji je zadnji dan radnog odnosa Radnice kod Poslodavca.

Članak 4.

Poslodavac i Radnica suglasno utvrđuju kako Radnica temeljem ugovora o radu ima pravo na 36 (slovima: tridesetšest) dana godišnjeg odmora, od čega je Radnici preostalo 21 (slovima: dvadesetjedan) dan razmjernog godišnjeg odmora za 2021. od dana prestanka radnog odnosa iz članka 3. ovog Sporazuma.

Naknadu za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. u iznosu od _____ (slovima: _____) kuna, Poslodavac će isplatiti Radnici sa zadnjom plaćom za mjesec srpanj 2021.

Članak 5.

Poslodavac i Radnica, nadalje, suglasno utvrđuju kako će Radnica po prestanku radnog odnosa čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke o financijskom poslovanju Poslodavca koje je saznala u obavljanju svojih poslova iz članka 1. ovog Sporazuma.

Članak 6.

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

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

Članak 7.

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

Članak 8.

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 9.

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

Za Poslodavca	Radnica
Predsjednik uprave	
Tihomir Tihić	Karolina Karolinski
_____	_____

5. Pravne posljedice sporazuma o prestanku ugovora o radu

Pravne posljedice sklopljenog sporazuma o prestanku ugovora o radu jesu:

- prestanak ugovora o radu na dan utvrđen u sporazumu o prestanku ugovora o radu;
- pravo radnika na isplatu razmjernog dijela neiskorištenog godišnjeg odmora;
- obveza odjave sa Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (u nastavku teksta: HZMO) i Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (u nastavku teksta: HZZO);
- prijava na Hrvatski zavod za zapošljavanje, osim u slučaju odlaska na drugo radno mjesto, ili ostvarivanja prava na mirovinu.

Svakako najvažnija posljedica pravno valjanog sporazuma o prestanku ugovora o radu je prestanak radnog odnosa radnika kod poslodavca. Treba istaknuti kako kod sporazuma o prestanku ugovora o radu ne postoji obveza savjetovanja s radničkim vijećem, ili sindikalnim povjerenikom.

Osim toga, sukladno odredbama Zakona o tržištu rada¹⁶ (u nastavku teksta: ZTR), radnik neće imati pravo na novčanu naknadu za nezaposlene osobe, osim ako je do sporazumnog raskida radnog odnosa došlo radi¹⁷:

- 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.

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.

¹⁶ Nar. nov., br. 118/18 i 32/20.

¹⁷ Čl. 49. ZTR-a.

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 RH, prisilnim propisima, ili moralu društva, ništav je¹⁸.



ističemo...

Osim toga, sporazum o prestanku ugovora o radu može se pobijati uz uvjete predviđene odredbama čl. 330. ZOO-a.

Treba istaknuti kako je sporazum o prestanku ugovora o radu pravno nevaljan ako mu nedostaje neki od njegovih bitnih sastojaka.

Također, sporazum o prestanku ugovora o radu nije pravno valjan u slučaju nedostatka pisanog oblika.



ističemo...

Tako je npr. potpisani bjanko sporazum o prestanku ugovora o radu prilikom sklapanja ugovora o radu ništav, 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 o prestanku ugovora o radu ne postoji ni suglasnost o bitnim sastojcima ugovora (datum prestanka ugovora o radu) pa se može smatrati da ovakav sporazum nije niti sklopljen.

Ugovorna strana može pobijati takav sporazum o prestanku ugovora o radu i radi postojanja mana volje ugovornih strana pri njegovu sklapanju. Ništava bi bila i takva odredba sporazuma o prestanku ugovora o radu 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.



ističemo...

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 takvom slučaju pravo na podnošenje tužbe iz istih razloga prestaje istekom roka od tri godine od dana sklapanja takvog sporazuma¹⁹.

7. Zaključak

Sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu jedan je od najčešćih oblika prestanka ugovora o radu koji se koristi u praksi. Zakon sadrži vrlo šture odredbe o sporazumu o prestanku ugovora o radu pa je zapravo Zakonom jedino izrijekom propisano kako se sporazum o prestanku ugovora o radu mora sklopiti u pisanom obliku. Razlozi za to leže u činjenici da je samim Zakonom predviđena podredna primjena opih pravila obveznog prava, odnosno odredbi ZOO-a u takvim slučajevima.

Obavezno je potrebno voditi računa o tome da u slučaju prestanka ugovora o radu sporazumom, kao i u drugim slučajevima prestan-

ka ugovora o radu, radnik ima pravo na neiskorišteni godišnji odmor i tog se prava radnik 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 slučajevima propisanim odredbama ZTR-a. Treba naglasiti kako 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, 127/17 i 98/19), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 3) Zakon o tržištu rada (Nar. nov., br. 118/18 i 32/20), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 4) Zakon o obveznim odnosima (Nar. nov., br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15 i 29/18), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 5) Zakon o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 115/16, 106/18, 121/19, 32/20 i 138/20), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 6) Pravilnik o porezu na dohodak (Nar. nov., br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20 i 1/21), pročišćeni tekst – www.propisi.hr;
- 7) Mr. sc. Gović Penić I., „Primjena prakse Europskog suda za ljudska prava (Strasbourg) i Suda Europske unije (Luxembourg) u suđenju u radnopravnim sporovima u Republici Hrvatskoj”, str. 66.

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.
- U slučaju sporazumnog raskida radnog odnosa radnik ostvaruje pravo na otpremninu samo ako je tako izričito ugovoreno u samom sporazumu.
- Sporazum o prestanku ugovora o radu može se pobijati pred sudom najkasnije u roku od tri godine nakon njegova sklapanja.

¹⁸ Čl. 322. ZOO-a.

¹⁹ Čl. 335. ZOO-a.