

Individualni radni odnos prema zakonu o radu

Boljetić, Marina

Undergraduate thesis / Završni rad

2015

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Karlovac University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:024251>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-30**



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
Karlovac University of Applied Sciences

Repository / Repozitorij:

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
STRUČNI STUDIJ SIGURNOSTI I ZAŠTITE

Marina Boljfećić

**INDIVIDUALNI RADNI ODNOSI PREMA
ZAKONU O RADU**

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2015.

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
STRUČNI STUDIJ SIGURNOSTI I ZAŠTITE
SMJER: ZAŠTITA NA RADU

Marina Boljfetić

**INDIVIDUALNI RADNI ODNOSI PREMA
ZAKONU O RADU**

ZAVRŠNI RAD

Mentor:

dr.sc.Dražen Škrtić

Student:

Marina Boljfetić

Karlovac, 2015.

SAŽETAK

Predmet ovog završnog rada je bolje Vas upoznati s radnim odnosom između radnika i poslodavca. Rad opisuje sam početak sklapanja ugovora o radu, pa i njegov prekid. Radni odnos zasniva se na temelju pregovora, ponuda, prihvaćanja ponuda i predugovora. Definirano je koje to obaveze proizlaze iz ugovora za poslodavca, a koje za radnika, kako kod sklapanja tako i kod raskida ugovora. Posebno je naznačeno da se radni odnos mora sklopiti dobrovoljno, bez zabluda i prijevara, te da radnik mora osobno obaviti posao za koji mu je poslodavac, nakon izvršenja posla, dužan isplatiti plaću. Sklapanjem ugovora o radu utvrđuju se obveze, prava i odgovornosti radnika i poslodavca koja su utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili nekim drugim općim aktom. Zbog više vrsta prekida ugovora o radu, kao što su: smrt radnika, smrt poslodavca fizičke osobe, istek vremena na koje je sklopljen ugovor na određeno vrijeme, odlazak radnika u starosnu mirovinu i sl., zakonom je navedeno za svaku vrstu raskida razlog, te prava i obveze koje proizlaze raskidom za radnika i za poslodavca.

SUMMARY

The subject of this final work is to better acquaint you in work relation between workers and employers. This work describes mere beginning of employment agreements and his termination. The employment relationship is based on the basis of negotiations, offer, acceptance of the offer and the preliminary contract. Which is defined to the obligations arising from contracts for the employer, and that for workers, both in the conclusion and at the termination of the contract. It is particularly noted that the employment relationship must be voluntary, without deceptions and frauds, and that the worker must personally do the job for which the employer, after the execution of the work, shall be paid by salary. By concluding a contract of employment are determined by the obligations, rights and responsibilities of workers and employers, which are determined by law, collective agreement, employment contract or some other general act. Due to the type of employment contract termination, such as: death of workers, the death of individual employers, the expiry of a contract which is concluded for a definite period, leaving workers in the old-age pension and the like., by a law is specified for each of the reason for the termination, and the rights and obligations for termination of workers and for employers.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. OPĆENITO O RADNOM ODNOSU	3
2.1. Dobrovoljno nastupanje za rad	3
2.2. Osobno obavljanje rada	4
2.3. Nadređenost poslu	4
2.4. Naknada za rad u obliku plaće.....	5
3. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	7
3.1. Obvezni ugovorni odnosi.....	7
3.1.1. Pregovori	8
3.1.2. Ponuda	8
3.1.3. Prihvatanje ponude	9
3.1.4. Predugovor	10
3.2. Opći uvjeti ugovora	10
3.2.1. Ništetnost pojedinih odredaba	11
3.2.2. Činidba	11
3.3. Suglasnost za sklapanje ugovora	11
3.4. Ugovor poslovno nesposobne osobe	12
3.4.1. Mane volje.....	12
3.4.2. Zabluda.....	13
3.4.3. Prijevarena	13
3.4.4. Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima	13
3.5. Stranke ugovora o radu	14
3.5.1. Radnik	14
3.5.2. Poslodavac.....	14
3.5.3. Fizička osoba ovlaštena za vođenje poslova poslodavca kao radnik	15
3.6. Oblik ugovora	15
3.7. Oblik ugovora o radu	16
3.7.1. Ugovor o radu i ugovor o djelu	17
3.7.2. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu	18
3.7.3. Obvezni sadržaj ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu	18

3.7.4.	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	19
3.7.5.	Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	20
3.7.6.	Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme	21
3.7.7.	Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu za stalne sezonske poslove.....	21
3.7.8.	Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada	22
3.7.9.	Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo	22
4.	PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	24
5.	PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE.....	25
6.	ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	26
7.	NAKNADA ŠTETE	27
8.	PRESTANAK UGOVORA O RADU	28
8.1.	Prestanak ugovora o radu zbog smrti radnika	28
8.2.	Prestanak ugovora o radu smrću poslodavca fizičke osobe.....	28
8.3.	Prestanak ugovora o radu istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme	29
8.4.	Prestanak ugovora o radu odlaskom radnika u starosnu mirovinu	29
8.6.	Prestanak ugovora o radu sporazumom radnika i poslodavca.....	30
8.7.	Prestanak radnog odnosa otkazom ugovora o radu	30
8.7.1.	Otkaz ugovora o radu i ponuda izmijenjenog ugovora o radu	31
8.7.2.	Redoviti otkaz ugovora o radu	31
8.7.3.	Izvanredan otkaz ugovora o radu	32
8.8.	Sudski raskid ugovora o radu	33
9.	ZAŠTITA ODREĐENIH SKUPINA RADNIKA	34
9.1.	Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja	34
9.1.1.	Zabrana otkaza	34
9.2.	Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad.....	35
9.2.1.	Pravo zaposlenja na drugim poslovima.....	36
9.3.	Postupak prije otkazivanja.....	36
9.4.	Otkazni rok	36
9.5.	Obveze poslodavca u slučaju raskida ugovora o radu	37
9.5.1.	Otpremnina.....	37
9.5.2.	Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti	38
9.5.3.	Izdavanje potvrda o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa.....	38

10. KOLEKTIVNI VIŠAK RADNIKA	39
11. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	40
11.1. Zastara potraživanja iz radnog odnosa.....	40
12. ZAKLJUČAK.....	41
LITERATURA	44

1. UVOD

Pisanjem ovog završnog rada uvesti ću Vas u svijet odnosa između radnika i poslodavca, kolokvijalno radni odnos. Radni odnos treba biti uređen u skladu s normama prava, a nepoštovanje tih normi predstavlja protupravno djelo. Radni odnos je osobno pravni odnos: od zasnivanja do prestanka, ali ga prate objektivizirano utvrđeni uvjeti rada, okoliš i organizacija rada. Rad Vas upozna od samog početka sklapanja radnog odnosa pa sve do prekida radnog odnosa. Navedeno su prava i obveze radnika i prava i obveze poslodavca, te da je zarada svrha radnog odnosa i obavljanje poslova za poslodavca i zarada plaće.

Polazna hipoteza rada je da svaki novi zakon o radu značajno smanjuje prava radnika, da su pravne norme sve manje određene, te da se za primjenu i poštivanje pravnih normi i radnici i poslodavci u dovoljnoj mjeri ne poznaju propise niti ih mogu učinkovito primjenjivati radi zaštite svojih pravnih interesa u radnom odnosu.

Radno pravo definira samo specifične okolnosti i posebnosti ugovora o radu koje nisu definirane normama obvezno pravnih odnosa, odnosno ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno. Evidentiran je agresivan trend da se radna prava poistovjete s drugima u obveznopравnim, a i drugim pravnim odnosima. Zagovara se njihova odredivost, a ne određenost, sloboda ugovaranja na uštrb prethodne reguliranosti (heteronomne i autonomne); postupci (organi, radnje, rokovi) se pojednostavljuju, norme postaju ekstenzivne, difuzne, nedorečene i ostavljaju “prostor za arbitriranje” i ad hoc rješenja. Javljaju se improvizacije, struku zamjenjuje prakticizam (vještine), a normu zamjenjuje determinirana volja, ishitrena inedovoljno slobodna.¹ Stoga se u posebno objašnjavaju termini obavezno pravnih odnosa: sklapanje ugovora i pojmove kao što su: pregovor, oblici ugovora, uvjeti, prijevare.

Drugi dio rada odnosi se na sve okolnosti i aktivnosti budućeg radnika i poslodavca tijekom sklapanja ugovora o radu, od ponuda, pregovora, definiranja stranaka ugovora o radu, obaveznog sadržaja ugovora o radu, obaveznog sadržaja ugovora o radu za pojedine vrste

¹Učur, M. Đ. Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. (1991) v. 29, br. 1, ???-??? (2008), str. 2.

poslova prava radnika koja proizlaze iz obezopravnih odnosa i radnog odnosa, ograničenja konkurencije poslodavcu i naknade štete koja proizlazi iz aktivnosti vezanih uz radni odnos.

Treći dio odnosi se na sve okolnosti prestanka ugovora o radu odnosno radnog odnosa, način prestanka ugovora o radu koji su propisani zakonom, prestanak ugovora o radu zbog otkaza ugovora o radu jedne od stranaka ugovora o radu, prava ugovornih strana u slučaju otkaza ugovora o radu kao i ograničenja otkaza ugovora o radu u odnosu na posebno osjetljive skupine radnika prema njihovom spolnu, dobi, obiteljskom, društvenom ili zdravstvenom statusu.

Obzirom na okolnost da je na snazi relativno novi zakon o radu, čija primjena traje manje od godine dana vršena je komparacija s Zakonom o radu koji je bio na snazi do 15. srpnja 2014. godine i ocjena odredbi oba zakona s pozicije radnika.

U zaključku je dan kratki sažetak teme završenog rada, polazne hipoteze rada i neka osobna stajališta o pravnim normama kojima su u RH definirani radni odnosi.

2. OPĆENITO O RADNOM ODNOSU

Radni odnosi mogu biti individualni i kolektivni. Individualni radni odnos se uspostavlja između radnika i poslodavca. Kolektivni radni odnosi se uspostavljaju između organizacija radnika i organizacija poslodavaca, odnosno poslodavca.² Pod pojmom rada podrazumijevamo svako ljudsko djelovanje koje se izvodi s namjerom izvršenja određenog posla, odnosno postizanja određenog predviđenog korisnog rezultata. To djelovanje može biti fizičko (manualno), psihičko (intelektualno) ili tehničko, a presudno je da ima radnu, profesionalnu, proizvodnu, produktivnu, društveno-korisnu funkciju, odnosno ekonomski korisnu svrhu.³ Važećim Zakonom o radu je određeno kada nastaju prava i obveze iz individualnog radnog odnosa, odnosno kada nastaje individualni radni odnos, to je dan kada radnik na osnovu ugovora o radu stupi na rad kod poslodavca.⁴ Radi se o dobrovoljno zasnovanom naplatnom odnosu u kojemu je radnik obvezan osobno obavljati rad, prema uputama i pod nadzorom poslodavca⁵ primajući za taj rad nagradu, odnosno plaću. Osnovni elementi u pojmu radnog odnosa su: dobrovoljno stupanje na rad, osobno obavljanje rada, nadređenost poslu, naknada za rad u obliku plaće. Kao sporedni elementi u pojmu radnog odnosa mogu se navesti: trajanje radnog odnosa, radno vrijeme, uključivanje u organizaciju.⁶

2.1. Dobrovoljno nastupanje za rad

Radni odnos se zasniva dobrovoljnim pristankom subjekta individualnog radnog odnosa radnika i poslodavca. Kao odstupanje od pravila, moguće je da se zakonom nametne obveza rada u obliku mobilizacije radnika u slučaju štrajka. To je moguće u određenim granama ili u određenim poduzećima, kod kojih se mora osigurati neprekidno obavljanje djelatnosti (od posebnog društvenog interesa). Postojanje dobrovoljnosti na strani radnika u postupku zasnivanja radnog odnosa pokazuje se: podnošenjem pismene prijave poslodavcu (na oglas), zaključivanjem ugovora o radu i stupanjem na rad. Kod stipendista ili kod prijave u vojnu ili neku drugu školu po čijem završetku postoji obaveza rada u određenom trajanju, dobrovoljno

² Individualni i kolektivni radni odnosi, <http://www.sindikatzrenjanin.org>, 06.03.2015.

³ Franičević, V., Puljiz, V. (ur.), Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti, Centar za demokraciju Miko Tripalo i Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2009. str. 279., <http://tripalo.hr/knjige/rad/11%20Potocnjak.indd.pdf>, 19.06.2015.,

⁴ Individualni i kolektivni radni odnosi, <http://www.sindikatzrenjanin.org>, 06.03.2015.

⁵ Franičević, V., Puljiz, V. (ur.), Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti, Centar za demokraciju Miko Tripalo i Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2009. str. 280., <http://tripalo.hr/knjige/rad/11%20Potocnjak.indd.pdf>, 19.06.2015.,

⁶ Individualni i kolektivni radni odnosi, <http://www.sindikatzrenjanin.org>, 06.03.2015.

se pokazuje kroz prethodnu suglasnost da se zasnjuje radni odnos poslije školovanja. Dobrovoljnost se u ovim slučajevima sastoji i u pravu da se nadoknadi šteta ili iznos primljene stipendije radi oslobađanja obveze zasnivanja radnog odnosa. Dobrovoljnost na strani poslodavca u postupku zasnivanja radnog odnosa postoji kada je prijem radnika zasnovan na ekonomskim kriterijima. Poslodavac pokazuje dobrovoljnost obavještanjem zavoda ili agencije za zapošljavanje, raspisivanje oglasa i zaključivanjem ugovora o radu ili donošenjem odluke o prijemu. Primjer kada je ograničena volja poslodavca je zakonska obaveza poduzeća da u toku kalendarske godine zaposli određeni broj pripravnika(koja je postojala u našem pravu u prethodnom razdoblju razvoja radnih odnosa). Radnik uvijek može raskinuti radni odnos i poslodavac ga u tome ne može spriječiti. Radnik pokazuje dobrovoljnost tako što može otkazati ugovor o radu ili se sporazumjeti sa poslodavcem o prestanku radnog odnosa. Radnik nije dužan navesti razloge zbog kojih raskida radni odnos. Kod prestanka radnog odnosa za poslodavca postoje ograničenja i zakonom su određeni slučajevi kada poslodavac može otkazati ugovor o radu.⁷

2.2. Osobno obavljanje rada

Radnik osobno obavlja rad uzastopno i kontinuirano (svaki radni dan). On nema ovlaštenja niti mogućnost da ovu obavezu preda drugom radniku. Poslodavac zasniva radni odnos sa određenim radnikom upravo zbog njegovog znanja, sposobnosti i drugih osobina potrebnih za obavljanje konkretnih poslova. Kod drugih pravnih odnosa povodom rada može, ali ne mora postojati obaveza osobnog obavljanja rada (to da rad mora izvršiti upravo ta osoba s kojom je zasnovan odnos). Kod radnog odnosa u pitanju je neposredno korištenje radne sposobnosti radnika, pri čemu postizanje rezultata nije bitno za opstanak ugovora. Radnik se obvezuje za rad, a ne na rezultat rada. Rezultati su posljedica obavljanja rada. Radnik obavlja rad prema uputama (radnim nalogima).⁸

2.3. Nadređenost poslu

Nadređenost podrazumijeva pravnu zavisnost radnika prema poslodavcu u okviru prava i

⁷ Individualni i kolektivni radni odnosi, <http://www.sindikatzrenjanin.org>, 06.03.2015.

⁸ Individualni i kolektivni radni odnosi, <http://www.sindikatzrenjanin.org>, 06.03.2015.

obaveza iz radnog odnosa. Nadređenost u poduzeću personalizira direktor kroz funkcije: upravljanja, donošenje normativnih akata, izricanje disciplinskih sankcija. Kroz različite kategorije zaposlenih osoba i zanimanja postoje značajne razlike u koracima nadređenosti. Zbog toga postoji predanost naredbama i uputstvima rukovodioca kod državnih službenika, kod pripadnika MUP-a, itd., a značajna sloboda u vršenju poslova za sudce, novinare, trgovačke putnike, ljekarnike, fakultetske profesore, istraživače, umjetničko osoblje, itd., iako ni ove kategorije nisu samostalne u vršenju poslova.⁹

2.4. Naknada za rad u obliku plaće

Za radnika zarada predstavlja svrhu radnog odnosa. Zarada je osnovni motiv za zapošljavanje, kao jedini ili značajan izvor sredstava za podmirivanje životnih troškova radnika. Ona nije sama po sebi dovoljan kriterij za prepoznavanje radnog odnosa od drugih pravnih odnosa povodom rada. Plaćenost rada se pojavljuje i u drugim vrstama pravnih odnosa koji imaju za predmet rad. U toku povijesnog razvoja radnog prava, zarada je prvo ovisila isključivo od pogodbe poslodavca i radnika i bila isključivo predmet individualnog ugovora o radu. U suvremenim uvjetima, kao predmet reguliranja zakonskih i podzakonskih propisa, kolektivnih ugovora i normativnih akata poduzeća javlja se sistem plaća i način za izračunavanje visine zarade. U usporednom pravu razlikuje se fiksni i fleksibilni način isplate plaće. Fiksna isplata vodi ujednačavanju zarada zaposlenih na istim radnim mjestima, a fleksibilna isplata plaća vodi većim platnim razlikama između njih. Dva osnovna načina za izračunavanje visine zarade:

- plaćanje po vremenu (po radnom satu)
- plaćanje po učinku (po jedinici proizvoda ili usluga).

Kod zarade po vremenu postavlja se problem motivacije za rad, budući da zarada zavisi od vremena provedenog na radu, a ne od rezultata rada. Kod zarade po komadu zarada zavisi od učinka, a nedostaci su veće naprezanje radnika i činjenica da u suvremenim uvjetima rada (automatizacije, kompjuterizacije, robotizacije) produktivnost sve manje zavisi direktno od intenziteta rada. U cilju zaštite socijalnog minimuma najslabije plaćenih radnika uvedena je kategorija minimalne sigurne zarade. Pored toga, ova kategorija onemogućava poslovanje čija

⁹ Individualni i kolektivni radni odnosi, <http://www.sindikatzrenjanin.org>, 06.03.2015.

bi se uspješnost zasnivala na isplati niskih zarada. Pri utvrđivanju minimalne zarade uzimaju se u obzir osnovne socijalne potrebe radnika i njegove obitelji kao i mogućnost isplate ove zarade. Visina minimalne zarade se utvrđuje za radni sat i usklađuje sa rastom troškova života i rastom nacionalnog dohotka.¹⁰

¹⁰Individualni i kolektivni radni odnosi, <http://www.sindikatzrenjanin.org>, 06.03.2015.

3. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Radni odnos je osobno pravni odnos: od zasnivanja do prestanka, ali ga prate objektivizirano utvrđeni uvjeti rada, okoliš i organizacija rada. Kod radnog odnosa imamo načelo zaštite i sigurnosti radnika na radu i načelu neotuđivosti i zaštite prava iz rada. Pravni propisi Radnog prava i prava zaštite na radu moraju se tumačiti na osnovi navedenih (i drugih) načela. To su pravila općeg ponašanja u radnim odnosima, ali i pravila posebnih (karakterističnih) ponašanja subjekata (i drugih) tih odnosa.¹¹ Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. 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. Kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika. Na ovakvo ustupanje se ne primjenjuju odredbe zakona o privremenom zapošljavanju preko agencije, a povezani poslodavac je odgovoran za primjenu mjera sigurnosti i zaštite na radu. U starom zakonu ovaj članak nije bio uređen.¹²

3.1. Obvezni ugovorni odnosi

Ako je netko po zakonu obavezan sklopiti ugovor, zainteresirana osoba može zahtijevati da se takav ugovor bez odgađanja sklopi.¹³ Ugovor je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora¹⁴ kao i u trenutku kad ponuditelj primi izjavu ponuđenika da prihvaća ponudu te se smatra da je ugovor sklopljen u mjestu u kojem je ponuditelj imao svoje sjedište, odnosno prebivalište.¹⁵ 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.¹⁶ Volja za sklapanje ugovora može se izjaviti riječima, uobičajenim znakovima ili drugim ponašanjem iz kojega se sa sigurnošću

¹¹ Učur, M., Đ., Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij., 2008., str. 2

¹² Zakon o radu (NN 93/14), čl. 10, st. 1, 2, 3, 6, 7

¹³ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl. 248, st. 1

¹⁴ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl. 247

¹⁵ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl. 252

¹⁶ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl. 248, st. 2

može zaključiti o njezinu postojanju, sadržaju i identitetu davatelja izjave. Može se izjaviti i pomoću različitih komunikacijskih sredstava te ona mora biti učinjena slobodno i ozbiljno.¹⁷

3.1.1. Pregovori

Pregovori koji prethode sklapanju ugovora ne obvezuju. Ali strana koja je pregovarala ili prekinula pregovore suprotno načelu savjesnosti i poštenja odgovorna je za štetu koja je time prouzročena drugoj strani. Suprotno je načelu savjesnosti i poštenja, između ostalog, ako strana uđe u pregovore s drugom stranom bez prave namjere da s tom stranom sklopi ugovor. Ako je jedna strana u pregovorima dala drugoj strani povjerljive obavijesti ili joj omogućila da dođe do njih, druga ih strana, ako nije drukčije ugovoreno, ne smije učiniti dostupnim trećima niti ih koristiti za svoje interese, bez obzira je li naknadno ugovor sklopljen ili nije. Odgovornost za povredu obveze, može se sastojati u naknadi time prouzročene štete i predaje oštećeniku koristi koju je štetnik tom povredom ostvario. Ako se drukčije ne sporazumiju, svaka strana snosi svoje troškove oko priprema za sklapanje ugovora, a zajedničke troškove snose na jednake dijelove.¹⁸

3.1.2. Ponuda

Ponuda je prijedlog za sklapanje ugovora učinjen određenoj osobi koji sadrži sve bitne sastojke ugovora. Ako su ugovorne strane 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.¹⁹ Ponuditelj je vezan ponudom osim ako je svoju obvezu da održi ponudu isključio ili ako to isključenje proizlazi iz okolnosti posla. Ponuda se može povući samo ako je ponudnik primio izjavu o povlačenju prije primitka ponude ili istodobno s njom.²⁰ Ponuda u kojoj je određen rok za njezin prihvata obvezuje ponuditelja do isteka toga roka. Ako je ponuditelj u pismu ili brzojavu odredio rok za prihvata, smatrat će se da je taj rok počeo teći od nadnevka naznačenog u pismu, odnosno od dana kad je brzojav predan pošti. Ako pismo nije datirano, rok za prihvata

¹⁷ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.249

¹⁸ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.251

¹⁹ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.253

²⁰ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.257

ponude teče od dana kad je pismo predano pošti. Ponuda učinjena odsutnoj osobi u kojoj nije određen rok za prihvrat obvezuje ponuditelja za vrijeme koje je redovito potrebno da ponuda stigne ponuđeniku, da je on razmotri, o njoj odluči i da odgovor o prihvaćanju stigne ponuditelju.²¹ Ponuda ugovora za čije sklapanje zakon zahtijeva poseban oblik obvezuje ponuditelja samo ako je učinjena u tom obliku. Isto vrijedi i za prihvrat ponude.²² Pisana ponuda obvezuje ponuditelja iako je nije potpisala ovlaštena osoba samo ako je dana na poslovnom papiru s kojim se on služi u svom poslovanju; ako je potpisana na uobičajeni način; ako se odnosi na posao kojim se ponuditelj redovito bavi i njegov redoviti opseg te ako ponuđenik nije znao niti mogao znati da je ponudu potpisala neovlaštena osoba. Isto vrijedi za prihvrat ponude.²³ Ponuditelj mora ponudu danu telefonom ili brzojavom potvrditi ponuđeniku preporučenim pismom najkasnije sljedećeg radnog dana. Izostanak pisane potvrde ne utječe na valjanost ugovora sklopljenog telefonom ili slanjem brzojava, ali strana koja nije dala potvrdu odgovara drugoj strani za time nanesenu štetu. To pravilo vrijede i za prihvrat ponude.²⁴

3.1.3. Prihvaćanje ponude

Ponuda je prihvaćena kad ponuditelj primi izjavu ponuđenika da prihvaća ponudu kao i kad ponuđenik pošalje stvar ili plati cijenu te kad učini neku drugu radnju koja se na temelju ponude, prakse utvrđene između zainteresiranih strana ili običaja može smatrati izjavom o prihvatu. Prihvrat se može povući samo ako ponuditelj primi izjavu o povlačenju prije izjave o prihvatu ili istodobno s njom.²⁵ Ponuda učinjena nazočnoj osobi smatra se odbijenom ako nije prihvaćena bez odgađanja, osim ako iz okolnosti proizlazi da ponuđeniku pripada stanoviti rok za razmišljanje. Ponuda učinjena telefonom ili neposredno radiovezom smatra se ponudom nazočnoj osobi. Ponuda učinjena telefaksom ne smatra se ponudom učinjenom nazočnoj osobi.²⁶ Ako ponuđenik izjavi da prihvaća ponudu i istodobno predloži da se ona u nečemu izmijeni ili dopuni, smatra se da je ponudu odbio i da je sa svoje strane stavio novu ponudu svome prijašnjem ponuditelju.²⁷ Šutnja ponuđenika ne znači prihvrat ponude.²⁸

²¹ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.258

²² Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.259

²³ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.260

²⁴ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.261

²⁵ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.262

²⁶ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.263

²⁷ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.264

²⁸ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.265, st. 1

Zakašnjeli prihvata smatra se novom ponudom. Ali ako je izjava o prihvatu koja je učinjena pravodobno stigla ponuditelju nakon isteka roka za prihvata, a ponuditelj je znao ili je mogao znati da je izjava odaslana pravodobno, ugovor je sklopljen. Ipak ugovor u takvu slučaju nije sklopljen ako ponuditelj odmah, a najkasnije prvog idućeg radnog dana poslije primitka izjave ili i prije primitka izjave, a nakon proteka roka za prihvata ponude, pošalje obavijest ponudniku da se zbog zakašnjenja ne smatra vezanim tom ponudom.²⁹ Ponuda ne gubi učinak ako je smrt ili nesposobnost jedne strane nastupila prije njezina prihvata, osim ako suprotno proizlazi iz namjere strana, običaja ili pravne naravi posla.³⁰

3.1.4. Predugovor

Predugovor je ugovor kojim se preuzima obveza da se kasnije sklopi drugi, glavni ugovor. Propisi o obliku glavnog ugovora važe i za predugovor ako je propisani oblik pretpostavka valjanosti ugovora. Takav ugovor obvezuje ako sadrži bitne sastojke glavnog ugovora. Na zahtjev zainteresirane strane sud će narediti strani koja odbija sklopiti glavni ugovor da to učini u roku koji će joj odrediti. Sklapanje glavnog ugovora može se zahtijevati u roku od šest mjeseci od isteka roka predviđenog za njegovo sklapanje, a ako taj rok nije predviđen, onda od dana kad je prema naravi posla i okolnostima ugovor trebao biti sklopljen. Predugovor ne obvezuje ako su se okolnosti od njegova sklapanja toliko izmijenile da ne bi bio ni sklopljen da su takve okolnosti postojale u to vrijeme.³¹

3.2. Opći uvjeti ugovora

Opći uvjeti ugovora su ugovorne odredbe sastavljene za veći broj ugovora koje jedna ugovorna strana (sastavljač) prije ili u trenutku sklapanja ugovora predlaže drugoj ugovornoj strani, bilo da su sadržani u formularnom (tipskom) ugovoru, bilo da se na njih ugovor poziva. Dopunjuju posebne pogodbe utvrđene među ugovarateljima u istom ugovoru, i u pravilu obvezuju kao i ove. U slučaju neslaganja općih uvjeta i posebnih pogodbi, vrijede ove posljednje. Moraju se objaviti na uobičajeni način i obvezuju ugovornu stranu ako su joj bili poznati ili morali biti poznati u vrijeme sklapanja ugovora.³²

²⁹ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.266

³⁰ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.267

³¹ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.268

³² Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.295

3.2.1. Ništetnost pojedinih odredaba

Ništetne su odredbe općih uvjeta ugovora koje, suprotno načelu savjesnosti i poštenja, prouzroče očiglednu neravnopravnost u pravima i obvezama strana na štetu suugovaratelja sastavljača ili ugrožavaju postizanje svrhe sklopljenog ugovora, čak i ako su opći uvjeti koji ih sadrže odobreni od nadležnog tijela. Ne primjenjuje se na one odredbe općih uvjeta ugovora čiji je sadržaj preuzet iz važećih propisa ili se prije sklapanja ugovora o njima pojedinačno pregovaralo, a druga je strana pritom mogla utjecati na njihov sadržaj te na odredbe o predmetu i cijeni ugovora ako su jasne, razumljive i lako uočljive. Prilikom ocjene ništetnosti određene odredbe općih uvjeta ugovora uzimaju se u obzir sve okolnosti prije i u vrijeme sklapanja ugovora, pravna narav ugovora, vrsta robe ili usluge koja je objekt činidbe, ostale odredbe ugovora kao i odredbe drugog ugovora s kojim je ta odredba općih uvjeta ugovora povezana.³³

3.2.2. Činidba

Objekt ugovorne obveze je činidba koja se može sastojati u davanju, činjenju, propuštanju ili trpljenju. Činidba mora biti moguća, dopuštena i određena, odnosno odrediva.³⁴ Kad je činidba nemoguća, nedopuštena, neodređena ili neodrediva, ugovor je ništetan. Ali ugovor sklopljen pod odgovornim uvjetom ili rokom valjan je ako je prije ispunjenja uvjeta, odnosno isteka roka činidba postala moguća, dopuštena, određena ili odrediva.³⁵ Činidba je nedopuštena ako je protivna Ustavu Republike Hrvatske, prisilnim propisima ili moralu društva.³⁶ Činidba je odrediva ako ugovor sadrži podatke s pomoću kojih se može odrediti ili su strane ostavile trećoj osobi da ju odredi. Ako ta treća osoba neće ili ne može odrediti činidbu, ugovor je ništetan.³⁷

3.3. Suglasnost za sklapanje ugovora

Kad je statutom, društvenim ugovorom ili pravilima pravne osobe određeno i u registru u kojemu se pravna osoba vodi upisano da njezin zastupnik može sklopiti određeni ugovor

³³ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.296

³⁴ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.269

³⁵ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.270

³⁶ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.271

³⁷ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.272

samo uz suglasnost nekog njezina tijela, suglasnost se može dati prethodno, istodobno ili naknadno, ako što drugo nije upisano u registar. Druga strana ima pravo pozvati pravnu osobu da se njezino ovlašteno tijelo u primjerenom roku očituje daje li suglasnost, pa ako to ono ne učini, smatrat će se da suglasnost nije dana. Naknadna suglasnost ima povratni učinak ako drukčije nije ugovoreno. Ako suglasnost nije dana, smatrat će se da ugovor nije sklopljen.³⁸

3.4. Ugovor poslovno nesposobne osobe

Za sklapanje pravovaljanog ugovora potrebno je da ugovaratelj ima poslovnu sposobnost koja se zahtijeva za sklapanje toga ugovora. Ograničeno poslovno sposobna osoba može bez odobrenja svoga zakonskog zastupnika sklapati samo one ugovore čije joj je sklapanje zakonom dopušteno, odnosno sve ugovore čije sklapanje odlukom suda o djelomičnom lišenju poslovne sposobnosti nije zabranjeno.³⁹ Suugovaratelj poslovno nesposobne osobe koji nije znao za njezinu poslovnu nesposobnost može raskinuti ugovor što ga je sklopio s njom bez odobrenja njezina zakonskog zastupnika. Isto pravo ima i suugovaratelj poslovno nesposobne osobe koji je znao za njezinu poslovnu nesposobnost, ali ga je ona prevarila da ima odobrenje svoga zakonskog zastupnika. To se pravo gasi nakon isteka trideset dana od saznanja za poslovnu nesposobnost druge strane, odnosno za odsutnost odobrenja zakonskog zastupnika, ali i prije ako zakonski zastupnik odobri ugovor prije nego što taj rok protekne.⁴⁰ Suugovaratelj poslovno nesposobne osobe koji je sklopio ugovor s njom bez odobrenja zakonskog zastupnika može pozvati zakonskog zastupnika da se očituje odobrava li taj ugovor. Ako se zakonski zastupnik ne očituje u roku od trideset dana od toga poziva da ugovor odobrava, smatrat će se da je odbio dati odobrenje.⁴¹

3.4.1. Mane volje

Ako je ugovorna strana ili netko treći nedopuštenom prijetnjom izazvao opravdani strah kod druge strane tako da je ona zbog toga sklopila ugovor, druga strana može zahtijevati da se ugovor poništi. Strah se smatra opravdanim ako se iz okolnosti vidi da je ozbiljnom

³⁸ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.275

³⁹ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.276, st. 1, 2

⁴⁰ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.277

⁴¹ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.278

opasnošću ugrožen život, tijelo ili drugo značajno dobro ugovorne strane ili treće osobe. Ugovor sklopljen uporabom sile prema ugovornoj strani ništetan je.⁴²

3.4.2. Zabluda

Zabluda je bitna ako se odnosi na objekt ugovora, bitna svojstva objekta ugovora, na osobu s kojom se sklapa ugovor ako se sklapa s obzirom na tu osobu, a i na okolnosti koje se po običajima u prometu ili po namjeri strana smatraju odlučnim, a strana koja je u zabludi ne bi inače sklopila takav ugovor. Strana koja je u zabludi može zahtijevati poništaj ugovora zbog bitne zablude. U slučaju poništaja ugovora zbog zablude druga savjesna strana ima pravo zahtijevati naknadu pretrpljene štete bez obzira na to što strana koja je u zabludi nije kriva za svoju zabludu. Strana koja je u zabludi ne može se na nju pozivati ako je druga strana spremna ispuniti ugovor kao da zablude nije bilo.⁴³ Kad strane vjeruju da su suglasne, a ustvari među njima postoji nesporazum o pravnoj naravi ugovora ili o kojem bitnom sastojku ugovora, ugovor ne nastaje.⁴⁴ Zabluda osobe preko koje je strana izjavila svoju volju smatra se zabludom u vlastitom očitovanju volje.⁴⁵

3.4.3. Prijevara

Ako jedna strana izazove zabludu kod druge strane ili je održava u zabludi u namjeri da je time navede na sklapanje ugovora, druga strana može zahtijevati poništaj ugovora i onda kad zabluda nije bitna. Strana koja je sklopila ugovor pod prijevarom ima pravo zahtijevati naknadu pretrpljene štete. Ako je prijevaru učinila treća osoba, prijevara utječe na sam ugovor ako je druga ugovorna strana u vrijeme sklapanja ugovora znala ili morala znati za prijevaru.⁴⁶

3.4.4. Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Obaveza radnika da pri sklapanju ugovora o radu obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim

⁴² Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.279

⁴³ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.280

⁴⁴ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.282

⁴⁵ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.283

⁴⁶ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.284, st.1, 2, 3

drugim okolnostima koje ga onemogućuju ili bitno ometaju u izvršavanju radnih obaveza ili ugrožava život i zdravlje ostalih. Ta obaveza radnika je proširena na način da je radnik i tijekom trajanja radnog odnosa obavezan obavijestiti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima koje ga onemogućuju ili bitno ometaju u izvršavanju radnih obaveza. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled i time poslodavac sam snosi troškove liječničkog pregleda.⁴⁷

3.5. Stranke ugovora o radu

Stranke koje sklapaju ugovor o radu su radnik i poslodavac, a javlja se i fizička osoba ovlaštena za vođenje poslova poslodavca kao radnik.

3.5.1. Radnik

Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično) je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.⁴⁸ Radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.⁴⁹

3.5.2. Poslodavac

Poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.⁵⁰ Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću. Ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.⁵¹ Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan

⁴⁷ Zakon o radu (NN 93/14), čl.24

⁴⁸ Zakon o radu (NN 93/14), čl.4, st. 1

⁴⁹ Zakon o radu (NN 93/14), čl.7, st. 1

⁵⁰ Zakon o radu (NN 93/14), čl.4, st. 2

⁵¹ Zakon o radu (NN 93/14), čl.7, st. 1, 2, 3

omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.⁵²

3.5.3. Fizička osoba ovlaštena za vođenje poslova poslodavca kao radnik

Fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, 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 tu osobu se ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.⁵³

3.6. Oblik ugovora

Ugovor se može sklopiti u bilo kojem obliku, osim ako je zakonom drukčije određeno. Zahtjev zakona da ugovor bude sklopljen u određenom obliku važi i za sve kasnije izmjene i dopune ugovora. Ali su pravovaljane kasnije usmene dopune o sporednim točkama o kojima u ugovoru nije ništa rečeno ako to nije protivno cilju radi kojega je oblik propisan. Pravovaljane su i kasnije usmene pogodbe kojima se umanjuju ili olakšavaju obveze jedne ili druge strane ako je poseban oblik propisan samo u interesu ugovornih strana.⁵⁴ Svaka strana može od druge zahtijevati pisanu potvrdu usmeno sklopljenog ugovora sve dok druga strana ne ispuni obvezu iz ugovora. Strana koja zahtijeva pisanu potvrdu ugovora dostavit će drugoj najmanje dva primjerka potpisanog ugovora s pozivom da joj vrati primjerak pošto ga potpiše. Ako pozvana strana u roku od osam dana od primitka poziva ne preda potvrdu drugoj strani ili pošti preporučenim pismom, ova može zahtijevati da sud utvrdi postojanje ugovora i naknadu štete pretrpljene zbog toga što nije izdana pisana potvrda. Ugovor sklopljen u usmenom obliku valjan je iako pisana potvrda nije dana.⁵⁵ Ugovori propisanog oblika mogu se raskinuti sporazumom u bilo kojem obliku, osim ako je za određeni slučaj zakonom predviđeno što drugo, ili ako cilj radi kojega je oblik propisan zahtijeva da se ugovor raskine u istom

⁵² Zakon o radu (NN 93/14), čl.8, st. 2

⁵³ Zakon o radu (NN 93/14), čl.4, st. 3, 4

⁵⁴ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.286

⁵⁵ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.287

obliku.⁵⁶ Ugovorne strane mogu se sporazumjeti da poseban oblik bude pretpostavka nastanka i valjanosti njihova ugovora.⁵⁷ Ako je ugovor sklopljen u posebnom obliku, bilo na temelju zakona, bilo voljom ugovornih strana, vrijedi samo ono što je u tom obliku izraženo.⁵⁸ Ugovor za čije je sklapanje ugovoren poseban oblik može se raskinuti, dopuniti ili na drugi način izmijeniti sporazumom u bilo kojem obliku. Ako su ugovorne strane predvidjele određeni oblik samo da osiguraju dokaz svoga ugovora ili da postignu što drugo, ugovor je sklopljen kad je postignuta suglasnost o njegovu sadržaju, a za ugovaratelje je u isto vrijeme nastala obveza da ugovoru dadu predviđeni oblik.⁵⁹ Ugovor koji nije sklopljen u propisanom obliku nema pravni učinak, osim ako iz cilja propisa kojim je određen oblik ne proizlazi što drugo. Ugovor koji nije sklopljen u ugovorenom obliku nema pravni učinak ako su strane valjanost ugovora uvjetovale posebnim oblikom.⁶⁰ Kad je za sklapanje ugovora potrebno sastaviti ispravu, ugovor je sklopljen kad ispravu potpišu ugovorne strane. Ugovaratelj koji ne zna ili ne može pisati stavit će na ispravu rukoznak ovjeren od javnog bilježnika. Za sklapanje ugovora dovoljno je da obje strane potpišu istu ispravu ili da svaka od strana potpiše primjerak isprave namijenjen drugoj strani. Zahtjev pisanog oblika ispunjen je ako strane razmijene pisma ili se sporazume pomoću drugog sredstva koje omogućuje da se sa sigurnošću utvrde sadržaj i identitet davatelja izjave.⁶¹ Ugovor za čije se sklapanje zahtijeva pisani oblik smatra se valjanim iako nije sklopljen u tom obliku ako su ugovorne strane ispunile, u cijelosti ili u pretežitom dijelu, obveze koje iz njega nastaju, osim ako iz cilja radi kojega je oblik propisan očito ne proizlazi što drugo.⁶²

3.7. Oblik ugovora o radu

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ako 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. Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno

⁵⁶ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.288

⁵⁷ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.289, st. 1

⁵⁸ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.291, st. 1

⁵⁹ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.289, st. 2, 3

⁶⁰ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.290

⁶¹ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.292

⁶² Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.294

osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.⁶³

3.7.1. Ugovor o radu i ugovor o djelu

Po ugovoru o radu radnik radi nesamostalno, osobno po uputama i pod nadzorom poslodavca, u njegovo ime i za njegov račun stavljajući mu na raspolaganje u određenom radnom vremenu svoju radnu snagu, a poslodavac mu je za obavljeni rad dužan isplaćivati plaću uz uručenje obračuna iste.⁶⁴ Osim prava na plaću, radnik iz radnog odnosa ostvaruje mnoga druga prava, kao što su pravo na otpremninu, odmore, dopuste, pravo na naknadu plaće u slučaju privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), prava u slučaju nezaposlenosti i dr.⁶⁵ Za rad po ugovoru o djelu nije bitno da li je ta osoba u radnom odnosu, nezaposlena ili umirovljenik, već da li se radi o poslovima za koje se prema obilježjima rada, mora sklopiti ugovor o radu.⁶⁶ Kod ugovora o djelu se radi o ugovoru građanskog, obveznog prava temeljem kojeg izvođač radi⁶⁷ (kao što je izrada ili popravak neke stvari, izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl.)⁶⁸ za naručitelja samostalno i neovisno o naručitelju djela, radi za svoj račun i na svoj rizik, radi u korisnom radnom vremenu pri čemu može raditi osobno ili može posao povjeriti i trećoj osobi jer odgovara za djelo i dužan ga je napraviti po pravilima vještine zanata te odgovara za mane svog djela po načelima građanskog prava, a za djelo prima ugovorenu naknadu.⁶⁹ Pri tom je ugovor o djelu jedini dokument koji uređuje odnos između naručitelja i izvršitelja određenog posla. Po završetku dogovorenog posla i ispunjenju ugovorenih obveza naručitelj i izvršitelj nemaju daljnjih međusobnih obveza.⁷⁰ Kad radnik obavlja poslove koji s obzirom na narav i vrstu rada ima obilježje posla za koji se zasniva radni odnos, neovisno o

⁶³Zakon o radu (NN 93/14), čl.14, st.1, 4, 5

⁶⁴ Koja je razlika između ugovora o radu i ugovora o djelu, http://infos.hok.hr/faq/a_pravni_savjeti/a10_ugovorni_odnosi/koja_je_razlika_između_ugovora_o_radu_i_ugovora_o_djelu, 16.06.2015.

⁶⁵ Ugovor o radu i ugovor o djelu, <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/ugovor-o-radu-i-ugovor-o-djelu>, 16.06.2015.

⁶⁶ Ugovor o djelu, <http://www.radno-pravo.hr/misljenja-det.cfm?id=30>, 16.06.2015.

⁶⁷ Koja je razlika između ugovora o radu i ugovora o djelu, http://infos.hok.hr/faq/a_pravni_savjeti/a10_ugovorni_odnosi/koja_je_razlika_između_ugovora_o_radu_i_ugovora_o_djelu, 16.06.2015.

⁶⁸ Ugovor o radu vs. Ugovor o djelu, <http://www.orkis.hr/Ugovor-o-radu-vs-Ugovor-o-djelu>, 16.06.2015.

⁶⁹ Koja je razlika između ugovora o radu i ugovora o djelu, http://infos.hok.hr/faq/a_pravni_savjeti/a10_ugovorni_odnosi/koja_je_razlika_između_ugovora_o_radu_i_ugovora_o_djelu, 16.06.2015.

⁷⁰ Ugovor o radu vs. Ugovor o djelu, <http://www.orkis.hr/Ugovor-o-radu-vs-Ugovor-o-djelu>, 16.06.2015.

tome kako su stranke taj ugovor nazvale, smatrat će se daje sklopljen ugovor o radu.⁷¹ Kod ugovora o radu važan je sam rad, dok kod ugovora o djelu važan je rezultat rada.

3.7.2. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Ugovor je sklopljen pod uvjetom ako nastanak ili prestanak njegovih učinaka zavisi od buduće i neizvjesne činjenice. Ako je sklopljen pod odgodnim uvjetom pa se uvjetu udovolji, učinci ugovora nastaju od trenutka njegova sklapanja, osim ako iz zakona, naravi posla ili volje strana ne proistječe što drugo. Ako je sklopljen pod raskidnim uvjetom, učinci ugovora prestaju kad se uvjetu udovolji. Uzima se da je uvjet ispunjen ako njegovo ispunjenje, protivno načelu savjesnosti i poštenja, spriječi strana na čiji je teret određen, odnosno da nije ispunjen ako njegovo ispunjenje, protivno načelu savjesnosti i poštenja, prouzroči strana u čiju je korist određen.⁷² Ništetan je ugovor u kojem je postavljen odgodni ili raskidni uvjet protivan Ustavu Republike Hrvatske, prisilnim propisima ili moralu društva. Ugovor sklopljen pod nemogućim odgodnim uvjetom ništetan je, a nemoguć raskidni uvjet smatra se nepostojećim.⁷³ Ako je ugovor sklopljen pod odgodnim uvjetom, vjerovnik čije je pravo uvjetovano može zahtijevati odgovarajuće osiguranje toga prava ako je njegovo ostvarenje ugroženo.⁷⁴

3.7.3. Obvezni sadržaj ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu 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 narazličitim mjestima,
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,

⁷¹ Koja je razlika između ugovora o radu i ugovora o djelu, http://infos.hok.hr/faq/a_pravni_savjeti/a10_ugovorni_odnosi/koja_je_razlika_između_ugovora_o_rad_u_i_ugovora_o_djelu, 16.06.2015.

⁷² Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.297

⁷³ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.298

⁷⁴ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.299

- 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 zadnje četiri navede stavke 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 pitanja.⁷⁵

3.7.4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.⁷⁶ Radnik čije je ukupno radno vrijeme kod svih poslodavaca četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost (dopunski rad).⁷⁷

⁷⁵ Zakon o radu (NN 93/14), čl.15

⁷⁶ Zakon o radu (NN 93/14), čl.11

⁷⁷ Pregled važnijih novina u novom Zakonu o radu, <http://www.iusinfo.hr/>, str. 2, 16.06.2015.

3.7.5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme ostalo je isto uređeno kao i stari Zakon o radu. Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.⁷⁸ Kod otkazivanja ovakvih ugovora poslodavac je oslobođen zakonskih obveza, koje ih terete u slučaju otkaza ugovora o radu radnika na neodređeno vrijeme (otkazni rok i otpremnina). Na taj način ugovor o radu na određeno vrijeme za poslodavce predstavlja instrument sniženja troškova rada. Posljedica niskih troškova rada je mogućnost poslodavaca intenzivirati produktivnost, umanjiti pritisak racionalizacije i podržati porast zaposlenosti koji u konačnici vodi k većem broju zaposlenih u gospodarstvu kao cjelini. Također, rad na određeno vrijeme povećava optičaj radne snage i kompetitivnost između radnika.⁷⁹ Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.⁸⁰ To se ne odnosi na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.⁸¹ Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.⁸² Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto 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.⁸³ To setakođer ne odnose na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme. 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. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz prethodno navedenog članka. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga 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.⁸⁴

⁷⁸ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 12, st. 1

⁷⁹ Fleksibilni oblici rada i radno pravo, file:///C:/Users/Marko/Downloads/5_Bilic_Fleksibilni_oblici_rada_i_radno_pravo.pdf, str. 923, 16.06.2015.

⁸⁰ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 12, st. 2

⁸¹ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 12, st. 4

⁸² Zakon o radu (NN 93/14), čl. 14, st. 3

⁸³ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 12, st. 3

⁸⁴ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 12, st. 5, 6, 7

3.7.6. Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme

Rok određen u danima počinje teći prvog dana poslije događaja od kojega se rok računa, a završava se istekom posljednjeg dana roka. Rok određen u tjednima, mjesecima ili godinama završava se onoga dana koji se po imenu i broju podudara s danom nastanka događaja od kojega rok počinje teći, a ako takva dana nema u posljednjem mjesecu, kraj roka pada na posljednji dan toga mjeseca. Ako posljednji dan roka pada u dan kad je zakonom određeno da se ne radi, kao posljednji dan roka računa se sljedeći radni dan. Početak mjeseca označava prvi dan u mjesecu, sredina - petnaesti, a kraj – posljednji dan u mjesecu, ako što drugo ne proizlazi iz namjere strana ili iz naravi ugovornog odnosa.⁸⁵

3.7.7. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu za stalne sezonske poslove

Ako poslodavac pretežno posluje sezonski, za obavljanje stalnih sezonskih poslova može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove. U slučaju sklapanja ugovora obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je poslodavac. Takav ugovor mora sadržavati:

- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja narazličitim mjestima,
- uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje,
- roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni,
- roku u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.⁸⁶

⁸⁵ Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11), čl.300

⁸⁶ Zakon o radu (NN 93/14), čl.16, st. 1, 2, 3, 4

3.7.8. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, osim podataka obveznog sadržaja pisanog ugovora o radu, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- radnom vremenu,
- strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti,
- instalirati i održavati,
- uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s time, naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,
- načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

Plaća radnika s kojim poslodavac sklopi ugovor, ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama toga poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima. Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ugovora ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor.⁸⁷

3.7.9. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo

Ako se radnika privremeno upućuje na rad u inozemstvo u neprekidnom trajanju dužem od trideset dana, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora, osim podataka o obveznom sadržaju ugovora o radu mora sadržavati i dodatne podatke o:

- trajanju rada u inozemstvu,
- rasporedu radnog vremena,
- neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće,
- novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća,
- drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu,
- uvjetima vraćanja u zemlju.

⁸⁷ Zakon o radu (NN 93/14), čl.17, st. 1, 3, 7

Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, poslodavac mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

4. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne smije trajati duže od šest mjeseci. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Na otkaz ugovora o radu ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120. (pisani oblik odluke o otkazu, obrazloženje otkaza i dostava), članka 121. (otkazni rok) i 125. (sudski raskid) ovog Zakona. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.⁸⁸ Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad. Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.⁸⁹ Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika. Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.⁹⁰ Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu⁹¹ i osposobljavanje traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.⁹² Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit, a pripravnika koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.⁹³

⁸⁸ Zakon o radu (NN 93/14), čl.53

⁸⁹ Zakon o radu (NN 93/14), čl.54

⁹⁰ Zakon o radu (NN 93/14), čl.55, st.1, 3

⁹¹ Zakon o radu (NN 93/14), čl.56

⁹² Zakon o radu (NN 93/14), čl.57

⁹³ Zakon o radu (NN 93/14), čl.58, st.1, 3

5. PRIVREMENO ZAPOŠLJAVANJE

Agencija za privremeno zapošljavanje je poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa radnika drugom poslodavcu za privremeno obavljanje poslova. Za razliku od starog zakona, novi zakon ima definiciju ustupljenog radnika, a to je radnik kojeg agencija zapošljava radi ustupanja korisniku. Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima pod uvjetom da je registrirana prema posebnom propisu i upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad. Prije upisa u odgovarajuću evidenciju ministarstva agencija ne može obavljati svoje poslove. Pri obavljanju poslova agencija radniku ne smije naplatiti naknadu za njegovo ustupanje korisniku, odnosno naknadu u slučaju sklapanja ugovora o radu između ustupljenog radnika i korisnika.⁹⁴ Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.⁹⁵ Korisnik ne smije koristiti rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno kolektivnim ugovorom. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.⁹⁶ Novi zakon se bitno razlikuje po pitanju vremena ustupanja radnika od starog zakona, jer prema starom zakonu agencija ne smije ustupati radnika korisniku za obavljanje istih poslova za neprekinuto razdoblje duže od jedne godine, a prekid kraći od jednog mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od jedne godine.

⁹⁴ Zakon o radu (NN 93/14), čl.44, st.1, 2, 3, 4, 5, 6

⁹⁵ Zakon o radu (NN 93/14), čl.46, st.1

⁹⁶ Zakon o radu (NN 93/14), čl.48

6. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja). Ako radnik postupi protivno zabrani poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla. Pravo poslodavca na naknadu pretrpjele štete prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla. Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.⁹⁷ Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).⁹⁸

⁹⁷ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 101, st. 1, 2, 3, 4

⁹⁸ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 102, st. 1

7. NAKNADA ŠTETE

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi. Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.⁹⁹ Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete i to se predviđa kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.¹⁰⁰ Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.¹⁰¹ Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.¹⁰² Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava. Pravo na naknadu štete odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.¹⁰³

⁹⁹ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 107

¹⁰⁰ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 108

¹⁰¹ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 109

¹⁰² Zakon o radu (NN 93/14), čl. 110

¹⁰³ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 111

8. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Ugovor o radu prestaje: smrću radnika, smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima, istekom 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, sporazumom radnika i poslodavca, dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad, otkazom i odlukom nadležnog suda.¹⁰⁴

8.1. Prestanak ugovora o radu zbog smrti radnika

Radnik je, prema odredbama zakona o radu, punoljetna poslovno sposobna fizička osoba (uz ovlaštenje zakonskog zastupnika i osobe od 15 do 18 godina života mogu ograničeno zasnivati radni odnos), koja je u radnom odnosu obvezna prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. Umjesto radnika, dakle nitko nemože preuzeti obavljanje ugovorno preuzetih poslova (za razliku od ugovora o djelu gdje je to moguće) pa smrću radnika po sili zakona prestaje i ugovor o radu sklopljen sa poslodavcem.¹⁰⁵

8.2. Prestanak ugovora o radu smrću poslodavca fizičke osobe

Pravilo je obveznog prava da ugovor prestaje smrću stranke samo kada je izvršenje obveze vezano za osobu, odnosno ako obveza nastaje s obzirom na osobna svojstva koje od ugovornih strana ili osobne sposobnosti dužnika. Ugovor o radu je strogo osobni ugovor, prava i obveze iz njega nisu nasljedna te smrću radnika kao ugovorne strane prestaje i sam ugovor o radu.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Zakon o radu (NN 93/14), čl.112

¹⁰⁵ Načini prestanka ugovora o radu, <http://blog.dnevnik.hr/sveoradnompravu/2013/04/1631636747/nacini-prestanka-ugovora-o-radu.html>, 16.06.2015.

¹⁰⁶ Stručnjaci odgovaraju, odgovara: mr. sc. Dragan Zlatović, https://bib.irb.hr/datoteka/641018.Menadzer_kao_dizajner.pdf, 16.06.2015.

8.3. Prestanak ugovora o radu istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

Istek vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme - već iz naziva ugovora o radu na određeno vrijeme proizlazi da isti traje do izvršenja određenog posla ili nastupanja određenog događaja. Ukoliko poslodavac nema namjere sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme za obavljanje istog ili drugog posla na isto ili drugo razdoblje trajanja, ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koji je sklopljen, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (uz iznimku da se takav ugovor može i jednostrano otkazati i prije nastupa navedenih okolnosti, ako je takva mogućnost predviđena samim ugovorom o radu).¹⁰⁷ Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio dulje od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom i poslodavac će ga platiti.¹⁰⁸

8.4. Prestanak ugovora o radu odlaskom radnika u starosnu mirovinu

Kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore - ovaj način prestanka radnog odnosa proizlazi iz članka 30. Zakona o mirovinskom osiguranju (Nar. nov. 102/98...76/12, u daljnjem tekstu: ZMO) prema kojem navedene godine života i mirovinskog staža predstavljaju uvjet stjecanja prava na starosnu mirovinu. Zakon o radu dopušta mogućnost da se radnik i poslodavac dogovore o nastavku radnog odnosa i nakon 65 godine života radnika, sklapanjem novog ugovora o radu uz uvjet stavljanja u poček prava na mirovinu i ostalih prava koja radniku pripadaju prema odredbama ZMO.¹⁰⁹

8.5. Prestanak ugovora o radu odlaskom radnika u invalidsku mirovinu

Dostava pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad - prema čl. 34. st.2. ZMO, opća nesposobnost za rad predstavlja stupanj

¹⁰⁷ Načini prestanka ugovora o radu, <http://blog.dnevnik.hr/sveoradnompravu/2013/04/1631636747/nacini-prestanka-ugovora-o-radu.html>, 16.06.2015.

¹⁰⁸ Pregled važnijih novina u novom Zakonu o radu, <http://www.iusinfo.hr/>, str. 3, 16.06.2015.

¹⁰⁹ Načini prestanka ugovora o radu, <http://blog.dnevnik.hr/sveoradnompravu/2013/04/1631636747/nacini-prestanka-ugovora-o-radu.html>, 16.06.2015.

invalidnosti kada kod osiguranika (radnika) zbog promjena u zdravstvenom stanju, koje se ne mogu otkloniti liječenjem, nastane trajni gubitak sposobnosti za rad. Dostavom pravomoćnog rješenja (onog protiv kojeg više nema mogućnosti žalbe), ugovor o radu prestaje silom zakona budući da radnik više nema radne sposobnosti za obavljanje bilo kojih drugih poslova. Ovaj slučaj treba razlikovati od dostave pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog tzv. profesionalne nesposobnosti za rad kada je radna sposobnost radnika trajno smanjena za više od polovice prema tjelesno i psihički zdravome radniku iste ili slične naobrazbe i sposobnosti, kada ugovor o radu ne prestaje već je poslodavac prema utvrđenim kontraindikacijama (ograničenjima) dužan radnika rasporediti na druge odgovarajuće lakše poslove, sukladno njegovim sposobnostima i naobrazbi.¹¹⁰

8.6. Prestanak ugovora o radu sporazumom radnika i poslodavca

Sporazum radnika i poslodavca - ugovorne strane uvijek mogu dogovorno utvrditi obostrano prihvatljiv način i uvjete prestanka radnog odnosa. Sporazum je dvostrani akt u pisanoj formi koji pretpostavlja prihvaćanje ponuđenog teksta vlastoručnim potpisom sa strane radnika i poslodavca. Izostankom potpisa jedne od ugovornih strana, sporazum ne proizvodi nikakve pravne učinke čak i u slučajevima kada je njegov sadržaj posljedica prethodno usmeno utanačenih stavova ugovornih stranaka odnosno njihovih punomoćnika.¹¹¹

8.7. Prestanak radnog odnosa otkazom ugovora o radu

Otkaz je vjerojatno najčešći način prestanka Ugovora o radu kojim poslodavac kao i radnik mogu jednostrano prekinuti radni odnos uspostavljen Ugovorom o radu. Poslodavac može otkazati ugovor o radu redovitim otkazom (poslovno uvjetovanim, osobno uvjetovanim i otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika i izvanrednim otkazom, uz obvezu obrazloženja razloga koji su doveli do otkaza i priznanja prava vezanih uz pojedinu vrstu otkaza (otkazni rok i otpremnina). Za razliku od poslodavca, radnik može otkazati ugovor o radu redovitim otkazom uz propisani i ugovoreni rok, ne obrazlažući posebno razloge takve svoje odluke, dok je u obvezi navesti svoje razloge u slučaju prestanka ugovora o radu

¹¹⁰ Načini prestanka ugovora o radu, <http://blog.dnevnik.hr/sveoradnompravu/2013/04/1631636747/nacini-prestanka-ugovora-o-radu.html>, 16.06.2015.

¹¹¹ Načini prestanka ugovora o radu, <http://blog.dnevnik.hr/sveoradnompravu/2013/04/1631636747/nacini-prestanka-ugovora-o-radu.html>, 16.06.2015.

izvanrednim otkazom. Prema prirodi stvari radniku ne može pripasti otpremnina za slučaj kada on otkazuje ugovor o radu.¹¹²

8.7.1. Otkaz ugovora o radu i ponuda izmijenjenog ugovora o radu

U slučajevima kada poslodavac želi izmijeniti sadržaj ugovora o radu bez obzira o kojoj se njegovoj odredbi radi, a radnik na to ne želi dati svoj dobrovoljni pristanak, ugovor o radu se može izmijeniti samo na način da poslodavac otkáže postojeći ugovor o radu i ponudi radniku sklapanje novog ugovora. Najčešći razlozi kada će poslodavac ponuditi radniku otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora je promjena radnog mjesta, visine plaće, trajanja dnevnog tj. tjednog radnog vremena. Ukoliko radnik prihvati zaključenje izmijenjenog ugovora o radu u roku koji mu ostavi poslodavac, a koji rok ne može biti kraći od osam dana, i dalje zadržava pravo pobijati odluku o otkazu. Dakle, usprkos prihvatu ponuđenog ugovora radnik može pokrenuti sudski spor. Prije pokretanja sudskog postupka, radnik se treba obratiti poslodavcu zahtjevom za zaštitu prava. Ako radnik prihvati ponudu izmijenjenog ugovora ali s takvom ponudom ipak nije zadovoljan jer smatra da je odluka o otkazu nezakonita, svoje protivljenje odluci mora izraziti u obliku zahtjeva za zaštitu prava u roku od petnaest dana od dana kada je prihvatio izmijenjeni ugovor o radu.¹¹³

8.7.2. Redoviti otkaz ugovora o radu

Otkazati ugovor o radu mogu i poslodavac i radnik, i to redovito i izvanredno. Osnovna razlika između redovitog i izvanrednog otkaza je u tome što kod redovitog otkaza postoji pravo na otkazni rok, dok je to pravo isključeno kod izvanrednog otkazivanja ugovora o radu.¹¹⁴ Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

¹¹² Načini prestanka ugovora o radu, <http://blog.dnevnik.hr/sveoradnompravu/2013/04/1631636747/nacini-prestanka-ugovora-o-radu.html>, 16.06.2015.

¹¹³ Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, <http://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/70370/Otkaz-ugovora-o-radu-s-ponudom-izmijenjenog-ugovora/12/>, 16.06.2015.

¹¹⁴ Gotovac, Viktor, at al, Radnički i službenički odnosi, Zagreb, 2005, str. 88

- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).¹¹⁵

Nakon prijenosa ugovora o radu na novog poslodavca, ugovor o radu od strane novog poslodavca radniku može biti otkazan iz svih zakonom predviđenih razloga, ali mora imati opravdan razlog za to, kao što j i prijašnji poslodavac za otkaz morao imati takav razlog.¹¹⁶ Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog. Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u roku 6 mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.¹¹⁷ Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.¹¹⁸

8.7.3. Izvanredan otkaz ugovora o radu

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke

¹¹⁵ Zakon o radu (NN 93/14),čl.115, st.1

¹¹⁶ Gotovac, Viktor, at al, Radnički i službenički odnosi, Zagreb, 2005, str. 88

¹¹⁷ Zakon o radu (NN 93/14),čl.115, st. 2, 3, 4, 5, 6

¹¹⁸ Zakon o radu (NN 93/14),čl.118

koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.¹¹⁹

8.8. Sudski raskid ugovora o radu

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.¹²⁰ Bivši Zakon o radu – najmanje tri, a najviše 18 propisanih ili ugovorenih plaća. Odluku sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.¹²¹ Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.¹²²

¹¹⁹ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 116

¹²⁰ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 125, st. 1

¹²¹ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 125, st. 2

¹²² Zakon o radu (NN 93/14), čl. 125, st. 3

9. ZAŠTITA ODREĐENIH SKUPINA RADNIKA

Zaštita na radu je sastavni dio organizacije rada i izvođenja radnoga procesa, a ostvaruje se obavljanjem poslova zaštite na radu i primjenom propisanih, ugovorenih, kao i priznatih pravila zaštite na radu te naređenih mjera i uputa poslodavaca. Zaštita osobe na radu podignuta je na rang ustavnog prava, najvišom pravnom normom, u skladu s univerzalnim vrelima o ljudskim pravima i slobodama.¹²³ Svatko ima pravo na život, slobodu i osobnu sigurnost.¹²⁴ Pod zaštitom određenih skupina radnika smatramo: zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja i zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad.

9.1. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.¹²⁵ U slučaju da radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu (ali je i dalje nejasno pada li troškovi takvog dopusta na teret poslodavca ili na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje)¹²⁶ kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova. U sporu između poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi odgovarajući.¹²⁷ Propisano je da se korištenje roditeljskih i roditeljskih prava radnika tijekom radnog odnosa ostvaruje prema posebnom propisu.¹²⁸

9.1.1. Zabrana otkaza

Uz propisanu zabranu otkaza ugovora o radu za određene zaštićene kategorije radnika: trudnice, osobe koje koriste roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust odnosno drugo pravo

¹²³ Marinko. Đ. Učur, Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij., 2008., str. 4

¹²⁴ Marinko. Đ. Učur, Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij., 2008., str. 13

¹²⁵ Zakon o radu (NN 93/14), čl.30, st.1

¹²⁶ Pregled važnijih novina u novom Zakonu o radu, <http://www.iusinfo.hr/>, str. 2, 16.06.2015.

¹²⁷ Zakon o radu (NN 93/14), čl.31, st.1, 2

¹²⁸ Zakon o radu (NN 93/14), čl.33

prema posebnom propisu vezano uz roditeljska prava, dopuna na način da navedenim kategorijama osoba ugovor o radu prestaje smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra, a u slučaju provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom tim se kategorijama osoba može otkazati ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga.¹²⁹

9.2. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju. Tu potvrdu dužan je izdati ovlaštenu liječnik.¹³⁰ Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.¹³¹ Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio. Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi odgovarajući. Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom. Radnik ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.¹³²

¹²⁹ Zakon o radu (NN 93/14), čl.34, st.1, 3,4

¹³⁰ Zakon o radu (NN 93/14), čl.37, st.1, 2

¹³¹ Zakon o radu (NN 93/14), čl.38

¹³² Zakon o radu (NN 93/14), čl.40

9.2.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka, a po starom zakonu to je mogla biti i sudska odluka. Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove. Ako je poslodavac poduzeo sve mjere, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća. U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi odgovarajući.¹³³

9.3. Postupak prije otkazivanja

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.¹³⁴

9.4. Otkazni rok

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu. Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom

¹³³ Zakon o radu (NN 93/14), čl.41

¹³⁴ Zakon o radu (NN 93/14), čl.119

punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani. Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu. Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.¹³⁵ Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao. Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.¹³⁶

9.5. Obveze poslodavca u slučaju raskida ugovora o radu

Poslodavac je dužan isplatiti radniku otpremninu prilikom raskida ugovora o radu ako poslodavac ima na to pravo, te je obavezan izdati potvrdu o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa.

9.5.1. Otpremnina

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos

¹³⁵ Zakon o radu (NN 93/14), čl.121

¹³⁶ Zakon o radu (NN 93/14), čl.124

otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.¹³⁷

9.5.2. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Zakonom. Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove nema pravo na takvu otpremninu.¹³⁸

9.5.3. Izdavanje potvrda o vrsti poslova i trajanju radnog odnosa

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

- Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radnikuvratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- Poslodavac u potvrdi ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.¹³⁹

¹³⁷ Zakon o radu (NN 93/14), čl.126

¹³⁸ Zakon o radu (NN 93/14), čl.42

¹³⁹ Zakon o radu (NN 93/14), čl.130

10. KOLEKTIVNI VIŠAK RADNIKA

Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan ovim Zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika. U višak radnika ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca. Poslodavac je dužan radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika. Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.¹⁴⁰ Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti.¹⁴¹

¹⁴⁰ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 127, st. 1, 2, 3, 4

¹⁴¹ Zakon o radu (NN 93/14), čl. 128, st. 1

11. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.¹⁴² Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Poslodavac ili ovlaštena osoba dužna je, u roku utvrđenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji. Ako poslodavac u roku ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom. Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada. Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.¹⁴³

11.1. Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.¹⁴⁴ Odredbe ovoga Zakona o zastari potraživanja, neće se primjenjivati na potraživanja iz radnog odnosa radnika, kojima je rok zastare od tri godine istekao prije stupanja na snagu ovoga Zakona.¹⁴⁵

¹⁴² Zakon o radu (NN 93/14), čl.133, st. 1

¹⁴³ Zakon o radu (NN 93/14), čl.134, st. 2, 3, 4, 5, 6, 7

¹⁴⁴ Zakon o radu (NN 93/14), čl.139

¹⁴⁵ Zakon o radu (NN 93/14), čl.232, st. 2

12. ZAKLJUČAK

Individualni radni odnos se uspostavlja između radnika i poslodavca, a zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku. Ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom ili na neodređeno vrijeme. Ugovor je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora kao i u trenutku kad ponuditelj primi izjavu ponuđenika da prihvaća ponudu te se smatra da je ugovor sklopljen u mjestu u kojem je ponuditelj imao svoje sjedište, odnosno prebivalište. Osnovni podaci ugovora o radu su: podaci o strankama te njihovu prebivalištu, mjestu rada, nazivu posla, danu početka rada, očekivanom trajanju ugovora, trajanju plaćenoga godišnjeg odmora, otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, načinu određivanja otkaznih rokova, osnovnoj plaći, trajanju redovitog radnog dana ili tjedna. Osim ugovora o radu imamo i ugovor o djelu. Za rad po ugovoru o djelu nije bitno da li je ta osoba u radnom odnosu, nezaposlena ili umirovljenik, već da li se radi o poslovima za koje se prema obilježjima rada, mora sklopiti ugovor o radu. Kod ugovora o djelu se radi o ugovoru građanskog, obveznog prava temeljem kojeg izvođač radi (kao što je izrada ili popravak neke stvari, izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl.) za naručitelja samostalno i neovisno o naručitelju djela, radi za svoj račun i na svoj rizik, radi u korisnom radnom vremenu pri čemu može raditi osobno ili može posao povjeriti i trećoj osobi jer odgovara za djelo i dužan ga je napraviti po pravilima vještine zanata te odgovara za mane svog djela po načelima građanskog prava, a za djelo prima ugovorenu naknadu. Poslodavac zasniva radni odnos sa određenim radnikom zbog njegovog znanja, sposobnosti i drugih osobina potrebnih za obavljanje konkretnih poslova. Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne smije trajati duže od šest mjeseci. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Radniku je zarada svrha radnog odnosa. Ona je osnovni motiv za zapošljavanje, kao jedini izvor sredstava za podmirivanje životnih troškova radnika. Poslodavac isplaćuje plaću nakon obavljenog rada.

Obaveza radnika da pri sklapanju ugovora o radu obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima koje ga onemogućuju ili bitno ometaju u izvršavanju radnih obaveza ili ugrožava život i zdravlje ostalih. Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad i u roku od tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu trajanju. Tu potvrdu izdaje ovlašteni liječnik. Radnik mora obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom. Podatke o

izumu radnik mora čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca. Izum pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu. Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac. Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika. Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, a za to postoji i zabrana otkaza ugovora trudnicama. Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove ima pravo na otpremninu. Na otpremninu radnik ima pravo i poslodavac otkazuje ugovor o radu radniku nakon dvije godine neprekidnog rada.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac. Razlikujemo dva radna vremena puno i nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno dok nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi prekovremeni rad. Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Razlikujemo tri vrste odmora: dnevni odmor (dvanaest sati), tjedni odmor (dvadeset četiri sata), godišnji odmor (pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu).

Ugovor o radu prestaje: smrću radnika, smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima, istekom 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, sporazumom radnika i poslodavca, dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad, otkazom odlukom nadležnog suda. Otkazati ugovor o radu mogu i poslodavac i radnik, i to redovito i izvanredno. Osnovna razlika između redovitog i izvanrednog otkaza je u tome

što kod redovitog otkaza postoji pravo na otkazni rok, dok je to pravo isključeno kod izvanrednog otkazivanja ugovora o radu.

Ponuda je prijedlog za sklapanje ugovora učinjen određenoj osobi koji sadrži sve bitne sastojke ugovora. Ako su ugovorne strane 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. Ponuda je prihvaćena kad ponuditelj primi izjavu ponuđenika da prihvaća ponudu kao i kad ponuđenik pošalje stvar ili plati cijenu te kad učini neku drugu radnju koja se na temelju ponude, prakse utvrđene između zainteresiranih strana ili običaja može smatrati izjavom o prihvatu. Predugovor je ugovor kojim se preuzima obveza da se kasnije sklopi drugi, glavni ugovor. Ako jedna strana izazove zabludu kod druge strane ili je održava u zabludi u namjeri da je time navede na sklapanje ugovora, druga strana može zahtijevati poništaj ugovora i onda kad zabluda nije bitna. Strana koja je sklopila ugovor pod prijevarom i zabludom ima pravo zahtijevati naknadu pretrpljene štete. Rok određen u danima počinje teći prvog dana poslije događaja od kojega se rok računa, a završava se istekom posljednjeg dana roka. Rok određen u tjednima, mjesecima ili godinama završava se onoga dana koji se podudara s danom nastanka događaja od kojega rok počinje teći, a ako takva dana nema u posljednjem mjesecu, kraj roka pada na posljednji dan toga mjeseca. Ako posljednji dan roka pada u dan kad je zakonom određeno da se ne radi, kao posljednji dan roka računa se sljedeći radni dan. Ako je u trenutku sklapanja ugovora jedna strana dala drugoj kaparu, ugovor se smatra sklopljenim.

Kao što se vidi iz priloženog sve je jako detaljno objašnjeno kroz Zakone i razne propise odnos poslodavca i radnika. Sve piše u detalje te je navedeno kako se treba odnositi poslodavac prema radniku, a kako radnik prema poslodavcu. Ako se i poslodavac i radnik pridržavaju Zakona o radu i obveznih odnosa mislim da svatko od njih dobiva najbolje za sebe, pa i svako svoju korist i dobit po zaslugi.

LITERATURA

Knjige:

1. Marinković-Drača, D., Sudjelovanje radnika u odlučivanju, Zagreb, 2004.
2. Bilić, Andrijana, Fleksibilni oblici rada i radno pravo, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. 2009.
3. Franičević, V., Puljiz, V. (ur.), Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti, Centar za demokraciju Miko Tripalo i Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2009.

Članci:

1. Aktualnosti radnih odnosa - gospodarska kriza i položaj stranaka ugovora o radu" - Godišnjak 16., XXIV savjetovanje Aktualnosti Hrvatskog zakonodavstva i zakonodavne prakse, Opatija 2009.
2. Milković, D., Ostvarivanje prava radnika na naknadu plaće u parničnom i ovršnom postupku" - Godišnjak 15., XXIII savjetovanja Aktualnosti Hrvatskog zakonodavstva i zakonodavne prakse, Opatija 2008.
3. Učur, Marinko, Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij., 2008.

Zakoni

1. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11)
2. Zakon o radu (NN 93/14)

Internet:

1. Gotovac, Viktor; Gović, Iris; Milković, Darko; Palarić, Antun; Pičuljan, Zoran; Pipunić, Sandra; Sarvan, Desa; Zrilić, Zrinko, Radni službenički odnosi, Zagreb, 2005, <http://novi-informator.net/savjetovanja/radni-i-službenički-odnosi>, pristupljeno 13.06.2015.
2. Individualni i kolektivni radni odnosi, <http://www.sindikatzrenjanin.org>, 06.03.2015.

3. Koja je razlika između ugovora o radu i ugovora o djelu,
http://infos.hok.hr/faq/a_pravni_savjeti/a10_ugovorni_odnosi/koja_je_razlika_između_ugovora_o_radu_i_ugovora_o_djelu, 16.06.2015.
4. Načini prestanka ugovora o radu,
<http://blog.dnevnik.hr/sveoradnompravu/2013/04/1631636747/nacini-prestanka-ugovora-o-radu.html>, 16.06.2015.
5. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, <http://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/70370/Otkaz-ugovora-o-radu-s-ponudom-izmijenjenog-ugovora/12/>, 16.06.2015.
6. Pregled važnijih novina u novom Zakonu o radu, <http://www.iusinfo.hr/>, 16.06.2015.
7. Rad i pravni oblici rada u RH, <http://tripalo.hr/knjige/rad/11%20Potocnjak.indd.pdf>, 19.06.2015.
8. Stručnjaci odgovaraju, odgovara: mr. sc. Dragan Zlatović,
https://bib.irb.hr/datoteka/641018.Menadzer_kao_dizajner.pdf, 16.06.2015.
9. Ugovor o djelu, <http://www.radno-pravo.hr/misljenja-det.cfm?id=30>, 16.06.2015.
10. Ugovor o radu i ugovor o djelu, <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/ugovor-o-radu-i-ugovor-o-djelu>, 16.06.2015.
11. Ugovor o radu vs. Ugovor o djelu, <http://www.orkis.hr/Ugovor-o-radu-vs-Ugovor-o-djelu>, 16.06.2015