

Sadržaj ugovora o radu

Maloić-Surko, Iva

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

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:128:723251>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-06-30**



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
Odjel Sigurnosti i zaštite

Stručni studij sigurnosti i zaštite

Iva Maloić-Surko

Sadržaj ugovora o radu

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2020.

Karlovac University of Applied Sciences
Safety and Protection Department

Professional undergraduate study of Safety and Protection

Iva Maloić-Surko

Content of the employment contract

Final paper

Karlovac, 2020.

Veleučilište u Karlovcu
Odjel Sigurnosti i zaštite

Stručni studij sigurnosti i zaštite

Iva Maloić-Surko

Sadržaj ugovora o radu

ZAVRŠNI RAD

Mentor :prof.v.š.dr.sc Andrea Pešutić

Karlovac, 2020.



SCIENCES

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
KARLOVAC UNIVERSITY OF APPLIED



Trg J.J.Strossmayera 9

HR-47000, Karlovac, Croatia
Tel. +385 - (0)47 - 843 - 510
Fax. +385 - (0)47 - 843 - 579

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU

Stručni / specijalistički studij: SIGURNOST I ZAŠTITA
(označiti)

Usmjerenje: Zaštita na radu Karlovac, 2020.

ZADATAK ZAVRŠNOG RADA

Student: Iva Maloić-Surko

Matični broj: 0415617005

Naslov: Sadržaj ugovora o radu

Opis zadatka:

Zadatak ovog završnog rada je istražiti i analizirati sadržaj ugovora o radu. Kroz rad поближе analiziram ugovor o radu budući da on predstavlja temelj za zasnivanje radnog odnosa, a kojeg svaka osoba u određenom djelu svog života sklapa.

Zadatak zadan:

03/2020

Rok predaje rada:
obrane:

Predviđeni datum

Mentor:
dr.sc. Andrea Pešutić, prof.v.š

Predsjednik Ispitnog povjerenstva

PREDGOVOR

Ovim putem htjela bih se zahvaliti svojoj mentorici dr.sc. Andrea Pešutić, prof.v.š. na ukazanom povjerenju i svesrdnoj pomoći tijekom pisanja završnog rada. Također zahvalila bi se svojim roditeljima koji su mi omogućili studiranje, obitelji, dečku, prijateljima koji su riječima ohrabrenja neumorno me pratili kroz studentske godine.

SAŽETAK

U radu se daje prikaz obveznog i fakultativnog sadržaja ugovora o radu. Minimalni sadržaj ugovora o radu propisan je Zakonom o radu te svaki ugovor o radu mora sadržavati podatke koji su propisani za minimalni sadržaj ugovora o radu. Osim minimalnih odredbi, ugovor o radu u posebnim slučajevima mora sadržavati i neke dodatne odredbe. Zakon o radu tako propisuje dodatni minimalni sadržaj ugovora o radu kod sklapanja ugovora o radu za stalne sezonske poslove, prilikom slanja radnika u inozemstvo, na izdvojenim mjestima rada, kod rada u agenciji za privremeno zapošljavanje, probnog rada i pripravništva. Osim obveznog sadržaja ugovor o radu može sadržavati i dodatne, fakultativne uglavke kojima poslodavac i radnik, u propisima dopuštenim okvirima, dogovaraju i druga prava i obveze iz svog radnog odnosa.

Ključne riječi: ugovor o radu, obvezni sadržaj ugovora o radu, fakultativni sadržaj ugovora o radu

SUMMARY AND KEYWORDS

This paper explores the obligatory and optional content of the employment contract. The minimum content of the employment contract is prescribed by the Labor Law. Each employment contract must contain the data prescribed for the minimum content of the employment contract. In special cases the employment contract must contain some additional directives. The Labor Law prescribes an additional minimum content of employment contracts when concluding employment contracts for permanent seasonal jobs, when sending workers abroad, at separate working places, when working in a temporary employment agency, on probationary work, and on internships. In addition to the mandatory content, the employment contract may also contain additional, optional clauses by which the employer and the employee, within the permitted regulations, agree on other rights and obligations arising from their employment.

Keywords: employment contract, mandatory content of the employment contract, optional content of the employment contract

SADRŽAJ

Završni zadatak.....	I
Predgovor.....	II
Sažetak.....	III
Sadržaj.....	IV
1. UVOD.....	1
2. OPĆENITO O UGOVORU O RADU.....	2
2.1.Podjela ugovora o radu.....	2
2.1.1. Prema trajanju ugovora.....	2
2.1.1.1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	3
2.1.1.2. Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	3
2.1.2. Prema trajanju radnog vremena.....	5
2.1.2.1. Ugovor o radu sa punim radnim vremenom.....	5
2.1.2.2. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.....	6
2.1.2.3. Ugovor o radu s skraćenim radnim vremenom.....	6
2.2. Ugovorne strane.....	7
2.3. Sadržaj ugovora o radu.....	14
3. MINIMALNI SADRŽAJ UGOVORA O RADU.....	16
4. DODATNI OBVEZNI SADRŽAJ UGOVORA O RADU U POSEBNIM SLUČAJEVIMA.....	18
4.1. Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.....	19
4.2. Ugovor o radu za izdvojena mjesta rada.....	22
4.3. Ugovor o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo.....	26
4.4. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova.....	27
4.5. Obvezni sadržaj ugovora o radu kod probnog rada.....	28
4.6. Obvezni sadržaj ugovora o radu kod pripravništva.....	29
5. FAKULTATIVNI SADRŽAJ UGOVORA O RADU.....	30
6. ZAKLJUČAK.....	31
7. LITERATURA.....	32

1. UVOD

Predmet ovog rada je sadržaj ugovora o radu. Svrha rada je analizirati zakonske odredbe o obveznom sadržaju ugovora o radu i istražiti koje su uobičajene fakultativne odredbe ugovora o radu.

Ugovor o radu naziva se i individualnim ugovorom o radu, budući da se sklapa između dvije ugovorne strane, odnosno između radnik i poslodavac. Ugovor o radu je ugovor kojim se poslodavac obvezuje radniku, koji je sa njim u radnom odnosu dati posao, te također za posao kojeg radnik u tom radnom odnosu izvršio poslodavac mu je dužan isplatiti plaći. Ugovor koji ima značajke dragovoljnosti, obvezu osobnog obavljanja rada, podređenost radnika poslodavcu, naplatnost i kontinuirano izvršavanje poslova smatra se ugovorom o radu neovisno o tome kako su ga ugovorene strane nazvale. Ugovor o radu može se podijeliti prema dva kriterija, odnosno s obzirom na vrijeme na koje se sklapa i s obzirom na trajanje radnog vremena.

Nakon Uvoda u poglavlju Općenito o ugovoru o radu prikazane su podjele ugovora o radu prema trajanju ugovora i prema trajanju radnog vremena, ugovorne strane te sadržaj ugovora o radu. U trećem poglavlju je objašnjen minimalni obvezni sadržaj ugovora o radu koji mora sadržavati svaki ugovor o radu. U određenim specifičnim radim odnosima nužno je zaštititi radnika od mogućih negativnih učinaka tih specifičnosti pa je zakonodavac propisao dodatni obvezni sadržaj ugovora o radu u posebnim slučajevima koji su obrađeni u četvrtom poglavlju. U petom poglavlju, Fakultativni sadržaj ugovora o radu, istražene su uobičajene odredbe ugovora o radu koje poslodavac i radnik sami dodatno ugovaraju, a ovise o specifičnostima poslovnog procesa.

U radu su korištene istraživačke metode: metoda komparacije, metoda deskripcije, metoda analize i sinteze te induktivna metoda. Kao izvori podataka korišteni su relevantni propisi, znanstvena i stručna literatura, te baze podataka.

2. OPĆENITO O UGOVORU O RADU

Ugovorom o radu, prema Zakonu o radu (Narodne novine, broj 93/14., 127/17. i 98/19) , zasniva se radno odnos. Ugovor o radu sklapa se između radnika i poslodavca. Radnik je fizička osoba koja u radno odnosu obavlja određene poslove za poslodavca¹. Poslodavac pak je, u smislu ovog Zakona, fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove². Ugovor o radu sklapa u pisanom obliku. Kada ugovor nije sklopljen u pisanom obliku to ne utječe na valjanost i postojanost ugovora. Poslodavac koji nije sa radnikom sklopio ugovor o radu u pisanom obliku, dužan je radniku izdati pisanu potvrdu o sklapanju ugovora prije početka radnikovog rada. U slučaju da poslodavac ne izda radniku potvrdu o sklopljenom ugovoru ili ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme³. Za poslodavce koji nisu sklopili ugovor o radu u pisanom obliku ili nisu izdali radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru prema Zakonu o radu, mogu biti kažnjeni novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna⁴. Takav prekršaj poslodavca spada u skupinu „najtežih prekršaja poslodavca“. Poslodavac je također prema Zakonu o radu, radniku dužan dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje, ili ovjerenu presliku prijave⁵.

2.1. Podjela ugovora o radu

Ugovori o radu razlikuju se prema dva kriterija: s obzirom na vrijeme trajanja ugovora i s obzirom na trajanje radnog vremena.

2.1.1. Ugovori prema trajanju

Ugovori prema trajanju su ugovori o radu koji se razlikuju s obzirom na vrijeme na koje su sklopljeni. Prema toj podjeli razlikujemo ugovore o radu na određeno i ugovore o radu na neodređeno vrijeme. Pravilo je da se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme, pa onaj ugovor u kojem nije određeno vrijeme na koje je sklopljen smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. Prema Zakonu o radu

poslodavac je dužan osigurati jednake uvijete rada radniku koji je zaposlen na određeno vrijeme kao i radniku koji je zaposlen na neodređeno.

2.1.1.1 Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Ugovor o radu treba biti sklopljen na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drugačije uređeno. Prema Zakonu o radu ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku ⁶. Ako poslodavac sa radnikom ne sklopi ugovor u pisanom obliku ili mu prije početka rada ne izda potvrdu da je ugovor o radu sklopljen smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme ⁷. Dakle, pri sklapanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme ugovorne strane ne određuju njegov prestanak, odnosno ovako sklopljen ugovor će obvezivati stranke sve dok ugovor ne prestane na način predviđen zakonom ili dok ga jedna od strana ne otkáže. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme prestat će npr. smrću radnika, otkazom i sl. Prema Zakonu o radu ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme ⁸.

2.1.1.2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme mora postojati stvarni i važni razlog i on predstavlja iznimku/ sezonski posao, privremeni poslovi za kojima poslodavac ima osobitu potvrdu, zamjena privremeno odsutnog radnika, itd. U Republici Hrvatskoj na osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme, prema statistici Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje iz 2019., zaposleno je 372.758 radnika, odnosno svaka četvrta zaposlena osoba. S udjelom zaposlenika od 25% Hrvatska je gotovo izjednačena sa Poljskom i Španjolskom gdje njihov postotak zaposlenih na određeno vrijeme iznosi 26% ⁹.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekidno razdoblje duže od 3 godine, osim u slučaju kad taj radnik zamjenjuje privremeno odsutnog radnika odnosno ako je zakonom ili kolektivnim ugovorom drugačije propisano, tj. dopušteno. U koliko poslodavac premaši rok od 3 godine smatrat

će se da je radnik sklopio ugovor sa poslodavcem na neodređeno. Uvjet za prijelaz sa određenog na neodređeno je da u tom periodu rada od 3 godine nema prekida rada u trajanju od dva mjeseca ili više ¹⁰. Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme ¹¹.

Glavna razlika između ugovora o radu na određeno i neodređeno vrijeme jest upravo rok na koji se sklapa ugovor na određeno vrijeme. Prestankom odnosno istekom tog roka na koji je sklopljen ugovor na određeno vrijeme, prestaje i radni odnos između strana koje su takav ugovor sklopile. U Hrvatskoj je sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme izrazito zastupljeno. Razlog tome jesu sezonski poslovi ali i veća sloboda, odnosno fleksibilnost poslodavca. Jedan od ključnih razloga za to je jednostavnost prestanka radnog odnosa koji je sklopljen na određeno vrijeme budući da istekom roka na koji je ugovor među stranama sklopljen prestaje i zakonska obveza poslodavca prema radniku. Drugi značajan faktor većeg broja radnika s ugovorom na određeno vrijeme su manji troškovi kod prestanka radnog odnosa za poslodavca budući da je oslobođen obveze za plaćanje otpremnine jer se radi o ugovoru na određeno vrijeme. Prema Zakonu o radu, poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme ¹². Sklapanje ugovora na određeno vrijeme, za razliku od poslodavca, na radnike ne utječe dobro. Sama nesigurnost hoće li doći do produljenja ugovora, odnosno brige za svoju egzistenciju stavljaju iznimno velik teret na leđa radnika. Situacija u Hrvatskoj u vezi ugovora o radu iznimno je loša, budući da je poslodavcima lakše ponuditi ugovor radu na određeno nego na neodređeno vrijeme.

2.1.2. Ugovori s obzirom na dužinu radnog vremena

Prema Zakonu o radu, radno vrijeme definira se kao vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojima je spreman obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njihovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje je odredio poslodavac ¹³. Vrijeme te pripravnosti kao i visina naknade uređuju se ugovorom o radu i kolektivnim ugovorom. Vrijeme koje je radnik proveo obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li radnik taj posao na mjestu koje je odredio poslodavac ili mjestu koje je odredio radnik ¹⁴. Prema dužini radnog vremena ugovori o radu dijele se na ugovore s punom radnim vremenom, s nepunim i skraćenim radnim vremenom.

2.1.2.1. Puno radno vrijeme

Prema Zakonu o radu, puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno¹⁵. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se puno radno vrijeme od četrdeset sati tjedno. Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno od sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost ¹⁸. Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme, za sklapanje ugovora o radu za nepuno radno vrijeme. Također, ako je situacija obrnuta poslodavac mora razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora na puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada. Veliki broj radnika želio bi sklopiti ugovor o radu s punim radnim vremenom, ali to nažalost uvijek nije moguće. Tako npr. učitelji u školama često ne mogu ostvariti rad u punom radnom vremenu pa moraju ulaziti u radne odnose s više škola ili se zadovoljiti radom s nepunim radnim vremenom.

2.1.2.2. Nepuno radno vrijeme

Nepuno radno vrijeme prema Zakonu o radu, je svako radno vrijeme koje je kraće od punog radnog vremena, odnosno od četrdeset sati tjedno ¹⁶. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom se sklapa na zahtjev radnika ili na zahtjev poslodavca (primjerice poslodavac ne treba usluge radnika osam sati dnevno već samo četiri). Kad je radnik zaposlen na nepuno radno vrijeme, ima mogućnost zaposlenja kod nekog drugog poslodavca. Kad radnik radi za dva poslodavca istovremeno ne može raditi duže od četrdeset sati tjedno. Prilikom sklapanja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklapanju ugovora na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem. Plaća kao i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije određeno. Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji sa njim ima sklopljen ugovor o radu za puno radno vrijeme o sklapanju ugovora na nepuno radno vrijeme. Također poslodavac je dužan razmotriti i onog radnika koji sa njim ima sklopljen ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom te mu sukladno mogućnostima, omogućiti sklapanje ugovora sa punim radnim vremenom. Poslodavac je dužan radniku koji kod njega ima sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme osigurati sve uvjete, osposobljavanje i obrazovanje kao i radnicima koji su kod njega zaposleni na puno radno vrijeme. Na taj način sprječava se bilo kakav oblik diskriminacije radnika koji je zaposlen na nepuno radno vrijeme. Želi se postići ravnopravnost između punog i nepunog radnog vremena.

2.1.2.4. Skraćeno radno vrijeme

U praksi se često miješaju pojmovi nepuno radno vrijeme i skraćeno radno vrijeme. Nepuno radno vrijeme proizlazi iz same potrebe poslodavca, radnika ili same prirode posla. Skraćeno radno vrijeme s druge pak strane u prvom planu predstavlja zaštitu radnika i to u situacijama, odnosno poslovima na kojima uz

primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja. Dužina trajanja radnog vremena određuje se razmjerno štetnim utjecajima na zdravlje radnika kao i na radnu sposobnost. Radnik koji radi na mjestima sa skraćenim radnim vremenom ima jednaka prava na plaću i druga prava iz radnog odnosa kao i radnik koji je zaposlen na puno radno vrijeme. Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti da radnik koji je zaposlen kod poslodavca na skraćeno radno vrijeme, nakon isteka dozvoljenog vremena rada, može nastaviti obavljati poslove za poslodavca koji ne predstavljaju rizik za zdravlje ili radnu sposobnost. Takav rad radnik smije obavljati ali najduže do punog radnog vremena. Radnik koji je zaposlen na poslovima sa skraćenim vremenom rada ne smije taj rad obavljati duže od dozvoljenog, budući da svako prekoračenje predstavlja rizik za njegovo zdravlje i radnu sposobnost. Skraćeno radno vrijeme u pravilu u Hrvatskoj je iznimka, a trajanje radnog vremena za poslove sa skraćenim radnim vremenom određuje se posebnim propisima.

2.2. UGOVORNE STRANE

Za sklapanje bilo kojeg ugovora potrebne su dvije strane. U ovom slučaju, odnosno kod sklapanja ugovora o radu, sklapaju ga radnik i poslodavca. Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca¹⁸. Poslodavac, prema Zakonu o radu, je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove¹⁹. Poslodavac i radnik su subjekti radnog odnosa, odnosno oni su nositelji prava i obveza u tom odnosu. Subjekti radnog odnosa, poslodavac i radnik zasnivaju radni odnos. Radni odnos zasniva se dobrovoljno i to je odnos u kojem radnik ali i poslodavac imaju određena prava ali i obveze.

2.2.1. Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Temeljna obveza radnika u radnom odnosu je da obavlja posao za poslodavca sukladno pravilima, nalogima i smjernicama koje je dobio od poslodavca, to jest obveza radnika je da stavi na raspolaganje poslodavcu svoju radnu snagu. Također radnik mora osobno obavljati preuzeti posao. Temeljna obveza poslodavca je da radniku isplati plaću za njegov rad, sukladno ugovorenoj ili nekim drugim propisom određenoj svoti.

Nadalje, poslodavac je radniku dužan osigurati sigurne uvjete rada koji neće ugrožavati život i zdravlje radnika. Poslodavcu se zabranjuje izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usavršavanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima. Također poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim propisima ²⁰.

2.2.2. Ostala prava i obveze iz radnog odnosa

Ostala prava i obveze iz radnog odnosa proizlaze iz temeljnih, a odnose se na evidenciju radnika, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmore i dopuste, plaću, izume ostvareni na radu ili u svezi sa radom, zabranu natjecanja radnika sa poslodavcem, naknadu štete, prenošenje ugovora o radu na novog poslodavca, prestanak ugovora o radu i slično.

2.2.2.1 Evidencija radnika

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija o radnicima mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu. Kršenje odredbi o evidenciji o radnicima i radnom vremenu kao i obveze za dostavu evidencije na zahtjev inspektora rada propisano je kao prekršaj

poslodavca ²¹. Svrha samog vođenja evidencije je ostvarenje prava radnika vezanih uz vrijeme provedeno na radu i u radnom odnosu. Također poslodavac sukladno propisima o mirovinskom osiguranju u elektroničku bazu podataka Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, dužan je dostaviti podatke o radniku i promjene tijekom radnog odnosa ²².

2.2.2.2. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Poslodavac je, sukladno Zakonu o radu, dužan omogućiti radniku, u skladu sa mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ²³. Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad ²⁴. Kod uvođenja novog načina rada ili prilikom promjene rada ili organizacije rada, poslodavac je dužan sukladno s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad ²⁵.

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanje za koje se školovala, osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala. Ugovor o radu sa pripravnikom poslodavac može sklopiti na određeno vrijeme ²⁶. Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti propisan pravilnikom o radu ili određen ugovorom o radu ²⁷. Pripravničko osposobljavanje traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drugačije određeno ²⁸.

Osoba na stručnom osposobljavanju je ona osoba koja se osposobljava za obavljanje poslova, zanimanja za koje je završila školu bez zasnivanja radnog odnosa ²⁹.

2.2.2.3. Radno vrijeme

Radno vrijeme, prema Zakonu o radu, definira se kao vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno spremna obavljati poslove koje odredi poslodavac ³⁰. Radno vrijeme obuhvaća redovito radno vrijeme, dopunski rad i prekovremeni rad

Kod redovitog (svakodnevnog) radnog vremena razlikujemo tri vrste, a to su puno radno vrijeme, nepuno i skraćeno (vidjeti poglavlje 2.1.2. ovoga rada).

Dopunski rad je dodatni radni odnos radnika koji je već zaposlen u punom radnom vremenu kod drugog poslodavca. Zasniva se ugovorom o radu, a uvjeti njegovog zasnivanja su da ga može zasnovati radnik koji radi u punom radnom vremenu, ali najduže osam sati tjedno, odnosno sto osamdeset sati godišnje. Može ga zasnovati i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, takav radnik treba priložiti i pisanu suglasnost poslodavca/ poslodavaca s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu³¹.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena i takav rad naziva se prekovremeni ³². Ako poslodavac nije radniku uručio pisani zahtjev za prekovremeni rad, već ga je obavijestio usmenim putem poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kad je radniku naložen prekovremeni rad ³³. Ukupno trajanje radnog vremena u prekovremenom radu ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, odnosno ne duže od sto osamdeset sati godišnje no kolektivnim ugovorom može se ugovoriti do dvjesto pedeset sati godišnje. Prekovremeni rad maloljetniku je zabranjen, dok trudnica, roditelj s djecom do tri godine života, samohrani roditelj s djecom do šest godina života, radnik koji radi nepuno radno vrijeme kod više poslodavaca te radnik koji rade dopunski rad mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisani izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučajevima više sile ³⁴.

2.2.2.4. Odmor i dopust

Odmor je vrijeme u kojem radnik nije dužan raditi. Korištenje odmora rasporedom utvrđuje poslodavac. Vrste odmora su: stanka (odmor unutar radnog dana), dnevni odmor (odmor između dva radna dana), tjedni odmor (odmor između dva radna tjedna) i godišnji odmor (odmor unutar kalendarske godine) ³⁵.

Dopust je vrijeme u kojem radnik na vlastiti zahtjev oslobođen obveze rada. Postoje dvije vrste dopusta, odnosno plaćeni i neplaćeni dopust. Plaćeni dopust je dopust na koji radnik tijekom jedne kalendarske godine ima pravo radi važnih osobnih potreba, a da za to vrijeme dobiva naknadu plaće. Trajanje dopusta je najviše sedam dana, ako to nije drugačije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ³⁶. Neplaćeni dopust je dopust na kojeg radnik nema pravo, ali mu ga poslodavac na njegov osobni zahtjev može odobriti. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno. Neplaćenim dopustom se ne prekida radni odnos.

2.2.2.5. Plaća

Plaća također spada u obvezu i pravo iz radnog odnosa. Plaća je novčani iznos koji radnik dobiva od poslodavca za rad obavljen u radnom odnosu, a samo pravo na plaću jamči se Ustavom Republike Hrvatske koji kaže „Svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život.“ ³⁷. Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i drugim pravilnicima odnosno ugovorima o radu, a ako u tim aktima nije utvrđen iznos plaće ili kriteriji za njeno utvrđivanje, dužan je radniku isplatiti primjerenu plaću. Primjerena plaća je plaća koja se redovito isplaćuje za jednak rad. Ako takvu plaću nije moguće utvrditi, utvrđuje ju sud prema okolnostima slučaja.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću muškarcima i ženama za jednak rad i rad jednake vrijednosti ³⁸.

Ako poslodavac kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu nije drugačije odredio, plaća za prethodni mjesec mora biti isplaćena najkasnije petnaestog dana u idućem mjesecu.

Radnik također stječe pravo na štrajk ako mu se ne isplati plaća u roku od trideset dana od dana dospijeca, pravo na povećanje plaće ako je radio u otežanim uvjetima odnosno noćni rad, prekovremeni, kao i rad u neradnim danima. Radnik

također ima pravo primati naknadu plaće za razdoblje kada ne radi zbog opravdanih razloga kao što su godišnji, plaćeni dopust ili bolovanje.

Poslodavac ima obvezu uručiti radniku obračun plaće, naknade plaće i otpremnine do kraja mjeseca u kojem su dospjeli, neovisno o tome jesu li oni isplaćeni. Obračun se smatra ovršnom ispravom, temeljem njega može se tražiti prisilno izvršavanje plaćanja dugovanih iznosa, odnosno ovrha ³⁹.

2.2.2.6. Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

U današnje vrijeme kada je tržište izrazito konkurentno na svim područjima, važno je istaknuti se u mnoštvu. Bitno je da proizvod bude kvalitetan, a za poslodavca je bitno i da proizvodnja tog kvalitetnog proizvoda iziskuje što manje troškove. Kako bi poslodavac postigao poboljšanje proizvodnje uzima u obzir i ideje te mišljenja svojih zaposlenika. Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radnom mjestu ili u vezi s radom ⁴⁰. Podatke o izumu radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca ⁴¹. Izumi pripadaju poslodavcu, a radnik ima pravo na naknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom ⁴². O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi sa djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom ⁴³. Poslodavac je dužan u roku mjesec dana očitovati se o ponudi ⁴⁴.

2.2.2.7. Zabrana natjecanja radnika sa poslodavcem

Radnik ne smije, bez odobrenja poslodavca, na svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavca ⁴⁵. Za takvu vrstu povrede radne obveze, poslodavac može od radnika tražiti naknadu štete, odnosno tražiti od radnika isplatu zarade koju je radnik ostvario za takav rad. To se može bolje pojasniti na primjeru frizera. Ukoliko je osoba frizerske struke, zaposlena kod poslodavca koji u svom vlasništvu ima više frizerskih salona, tada takva osoba ne smije van radnog vremena, na primjer kod svoje kuće, obavljati usluge šišanja te ih

naplaćivati. Ako je za vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a ipak ga zaposlio, smatra se da je time poslodavac dao dopuštenje radniku za takav rad. 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 sklopiti poslove kojima se natječe s poslodavcem s kojim je sklopio ugovor o zabrani natjecanja ⁴⁶. Takav ugovor ne smije se sklopiti na razdoblje duže od dvije godine, a ugovor o zabrani natjecanja može biti i sastavni dio ugovora o radu te se obavezno mora sklopiti u pisanom obliku. Ako Zakonom o radu za određene slučajeve nije drugačije određeno, ugovor o zabrani natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu ⁴⁷. Poslodavac može odustati od ugovora o zabrani natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti radnika ⁴⁸.

2.2.2.8. Naknada štete

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovao štetu poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi ⁴⁹. Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi ⁵⁰. Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava ⁵¹.

2.2.2.9. Prenošenje ugovora o radu na novog poslodavca

Ako se statusnom promjenom ili pravilima poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost na novog se poslodavca prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili djelu poduzeća koji je predmet prenošenja,

odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti ili djela gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja. Radnik čiji je ugovor o radu prenesen na takav način zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenošenja ugovora o radu ⁵².

2.2.2.10. Prestanak ugovora o radu

Ugovor o radu prestaje: smrću radnika ili smrću poslodavca fizičke osobe , 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 i pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore, sporazumom radnika i poslodavca, dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad, otkazom, odlukom nadležnog suda ⁵³. Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku ⁵⁴. Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu⁵⁵.

2.3. SADRŽAJ UGOVORA O RADU

Ugovor o radu nastaje suglasnom voljom ugovornih strana, odnosno niti jedna strana ne može samovoljno izmijeniti ugovor. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Propust ugovorenih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Kod ugovora o radu propisan je obvezni minimalni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu kojeg mora sadržavati svaki ugovor o radu.

Pored toga Zakon o radu propisao je i obvezni sadržaj ugovora o radu u posebnim slučajevima. Naime, svako radno mjesto ima svoje specifičnosti i razlike u odnosu na drugi rad, što iziskuje i neke dodatne uglavke. Takvi poslovi

su najčešće poslovi kao što su poslovi pomoraca i radnika na pomorskom ribarskom plovilu, poslovi za obavljanje stalnih sezonskih poslova na određeno vrijeme, kada su mjesta rada izdvojena, kada se radnik upućuje na rad u inozemstvo i kada se sklapa ugovor radu za privremeno obavljanje poslova.

Uz to radnik i poslodavac mogu, a najčešće se to i radi, dopuniti ugovor odredbama kojima se pobliže uređuju pojedina prava i obveze iz radnog odnosa, a koje nisu propisane kao obvezni sadržaj ugovora o radu. Sukladno jednom od temeljnih principa ugovornog prava – slobodi ugovaranja, jedino ograničenje takvog fakultativnog sadržaja ugovora o radu je da odredbe ugovora budu u zakonom dopuštenim okvirima.

Također, ugovor o radu trebao bi sadržavati zakonsku osnovu za sklapanje ugovora, kao i vrijeme te mjesto sklapanja ugovora o radu.

3. MINIMALNI (OBVEZNI) SADRŽAJ UGOVORA O RADU

Minimalni (obvezni) sadržaj ugovora o radu propisan je u članku 15. stavku 1. Zakona o radu koji glasi:

„(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona, mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu*
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima*
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova*
- 4) danu početka rada*
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme*
- 6) 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*
- 7) 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*
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo*
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.“*

Podatci koji se tiču trajanja plaćenog godišnjeg odmora, otkaznih rokova, osnovne plaće i dodataka na plaću te trajanja redovitog radnog dana ili tjedna (točke 6., 7. 8. i 9. citiranog članka Zakona o radu) ne moraju biti navedeni u ugovoru veće se umjesto toga može ugovorom, odnosno potvrdom o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja. Ti podaci moraju se navesti u ugovoru o radu ako poslodavac nije donio i objavio pravilnik o radu ili sa sindikatom potpisao kolektivni ugovor, odnosno ako nisu propisani u drugom propisu.

Uvjeti rada češće se uređuju kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu nego samim ugovorom o radu, a neka pitanja je moguće urediti i sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca.

Kada u ugovoru o radu odredbe o plaći nisu u potpunosti određene, ugovor o radu zbog tih manjkavosti nije ništetan, jer se i u tom slučaju plaća može odrediti na jedan od načina koje predviđa odredba čl. 90. Zakona o radu ⁵⁶.

Ukoliko je poslodavac donio i objavio pravilnik o radu ili sa sindikatom potpisao kolektivni ugovor, u ugovoru mora biti naznačeno da je trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo, otkazni rok kojeg se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavca, osnovna plaća, dodaci na plaću i razdoblje isplate primanja na koje radnik ima pravo te trajanje redovitog radnog dana ili tjedan, definirano odredbama pravilnika o radu odnosno kolektivnog ugovora.

Ako ugovor o radu ne sadrži navedene uglavke, odnosno podatke za to je odgovoran poslodavac. Novčanom kaznom od 10.000,00 do 30.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba: ako sklopi ugovor o radu, odnosno izda potvrdu koja ne sadrži uglavke propisane ovim Zakonom ⁵⁷.

Milković u svom radu ističe da obično poslodavac priprema i predlaže tekst ugovora tako da će u skladu s odredbom ZOO-a, kojom je određeno da u slučaju kada je ugovor sklopljen prema unaprijed odštampanom sadržaju ili kad je ugovor na drugi način pripremila i predložila jedna ugovorna strana, nejasne odredbe tumačiti u korist druge strane – radnika ⁵⁸.

4. DODATNI OBVEZNI SADRŽAJ UGOVORA O RADU

Pored obveznog sadržaja ugovora o radu postoji i dodatni obvezni sadržaj ugovora o radu a on je obavezan kada se sklapa ugovor o radu na određene za stalne sezonske poslove, rad na izdvojenim radnim mjestima, upućivanje radnika u inozemstvo, rad u agenciji za privremeno zapošljavanje, u slučaju probnog rada i pripravništva.

Kod sklapanja ugovora o radu za stalne sezonske poslove poslodavac može sklopiti ugovor o radu na određene vrijeme, budući da za to ima valjani razlog, odnosno sezonski posao. Osim minimalnog sadržaja, ovaj ugovor o radu mora sadržavati i neke posebne podatke kao što su: uvjeti i vrijeme na koje će poslodavca uplaćivati doprinos za produljenje mirovinskog osiguranja, rok u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni, te rok u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi o sklapanju ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni, a taj rok ne može biti kraći od osam dana ⁵⁹. U slučaju sklapanja takvog ugovora poslodavac je obaveznik prijave radnika na produženo mirovinsko osiguranje, obaveznik doprinosa te obaveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa.

Kod izdvojenih mjesta rada uz obavezan sadržaj, ugovor 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. Ugovor mora sadržavati podatke o upotrebi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadu troškova u vezi s tim, naknadu drugih troškova radniku vezanih za obavljanje poslova i podatke o načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika ⁶⁰.

Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo u neprekidnom trajanju duže od trideset dana, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora, osim osnovnih podataka odnosno osnovnog sadržaja ugovora o radu, mora sadržavati i dodatne podatke o: trajanju rada u inozemstvu, rasporedu radnog vremena, neradnim danima i blagdanima u kojim 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 i uvjetima vraćanja u zemlju ⁶¹.

Kod sklapanja ugovora o radu sa agencijama za privremeno zapošljavanje razlikujemo dvije vrste dopune podataka u ugovoru o radu. Ako agencija za privremeno zapošljavanje ustupa radnika korisniku u inozemstvu, ugovor o radu mora sadržavati sljedeće podatke: da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika, naznaku poslova čije će se obavljanje radniku ustupiti, te obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen ⁶². Ako se ugovor sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, mora sadržavati podatke o: strankama te njihovu prebivalištu odnosno sjedištu, očekivano trajanje ugovora, sjedištu korisnika, mjestu rada, poslovima koje će ustupljeni radnik obavljati, datumu početka i završetka rada, plaći i dodacima na plaću te razdoblje isplate plaće i trajanje redovitog radnog dana ili tjedna ⁶³.

Kod probnog rada treba voditi računa da on ne smije trajati duže od šest mjeseci ⁶⁴, a otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana ⁶⁵.

4.1. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove

Sezonsko je zapošljavanje specifičan oblik zapošljavanja, odnosi se na djelatnosti koje imaju ograničeno vrijeme trajanja rada. U Hrvatskoj je to najčešće u poljoprivredi i turizmu. Radni odnos koji je sezonskog karaktera definiran je Zakonom o radu koji ga posebno regulira u odredbama koje se odnose na obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove te odredbama koje se odnose na preraspodijeljeno radno vrijeme i dnevni odmor sezonskog radnika ⁶⁶. Iako odredbama Zakona o radu nije određen pojam sezonskog posla, pod pojam sezonski posao smatraju se oni poslovi koji su, u pravilu, u neposrednoj ili posrednoj vezi s godišnjim dobima iz godine u godinu ponavljaju, na način da je u određenim razdobljima obujam poslova koje

treba obaviti veći, a u drugim razdobljima manji ili čak nema potrebe za obavljanjem nekih od poslova ⁶⁷.

Osim obveznog sadržaja ugovora o radu, ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove mora sadržavati i dodatne uglavke o:

- uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produljenje mirovinskog osiguranja ili uputu na odredbu kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu kojim je određeno to pitanje.
- Zatim treba sadržavati i uglavke o roku u kojem poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni kao i
- rok u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni, poslodavac ima od radnika pravo tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose ⁶⁸.

Obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je poslodavac ⁶⁹.

Primjer ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

Na temelju članka 8., 13 i 14 Zakona o radu NN 139/09. i 61/11. između ugovorenih stranaka: Produkt d.d. za proizvodnju i trgovanje iz Zagreba, Zagrebačka 44, kojeg zastupa direktor u Jure Jurića (dalje u tekstu: Poslodavac), i Ranka Rankovića iz Zagreba, Zagrebačka 3, (dalje u tekstu: Radnik), sklopljen je dana DD.MM.GGGG. godine ovaj

**UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME
ZA STALNE SEZONSKE POSLOVE**

Članak 1.

Sklapanjem ovog Ugovora Radnik kod Poslodavca zasniva radni odnos na određeno vrijeme za obavljanje stalnih sezonskih u sezoni GGGG. godine, tako da radni odnos Radnika prestaje istekom sezone.

Članak 2.

Radnik radni odnos na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove zasniva na radnom mjestu pod nazivom _____ . Poslovi radnog mjesta sastoje se od

Članak 3.

Stalno radno mjesto nalazi se u sjedištu Poslodavca.

Članak 4.

Radnik će kod Poslodavca započeti rad dana DD.MM.GGGG. Sezonski rad Radnika kod Poslodavca traje od DD.MM. do DD.MM. svake godine.

Članak 5.

Nakon isteka stalnih sezonskih poslova iz članka 4. ovog Ugovora Poslodavac će za Radnika uplaćivati doprinos za produženo osiguranje prema propisima o mirovinskom osiguranju, sve do ponovnog početka rada Radnika kod Poslodavca iduće godine.

Članak 6.

Poslodavac je dužan Radniku ponuditi sklapanje novog Ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni najkasnije mjesec dana prije početka sezone.

Radnik se dužan izjasniti o ponudi Poslodavca za sklapanje novog Ugovora o radu za obavljanje poslova u novoj sezoni u roku od osam dana nakon što od Poslodavca primi preporučenu pismovnu pošiljku kojom mu se nudi sklapanje novog Ugovora o radu.

Ako Radnik neopravdano odbije ponudu Poslodavca za sklapanje novog Ugovora o radu za obavljanje poslova u novoj sezoni, Poslodavac ima pravo od Radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

Članaka 7.

U vezi s trajanjem plaćenog godišnjeg odmora na koji Radnik ima pravo, otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati Radnik odnosno Poslodavac, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima primanja isplate primanja na koja Radnik ima pravo, te trajanje redovitog radnog dana ili tjedan, primjenjuju se odredbe Pravilnika na radu Poslodavca.

Članak 8.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za Radnika najpovoljnije pravo.

Članak 9.

Ovaj ugovor mogu prije isteka roka otkazati Poslodavac i Radnik.

Članak 10.

Sve sporove koji mogu nastati u vezi s primjenom ovog Ugovora stranke će nastojati riješiti sporazumno, a u protivnom ugovaraju mjesnu nadležnost stvarno nadležnog suda u Zagrebu.

Članak 11.

Ovaj Ugovor sklopljen je u četiri istovjetna primjerka, jedan za Radnika, a tri za Poslodavca.

*RADNIK
POSLODAVAC*

*Ranko Ranković Produkt d.d.
Jurić*

Direktor: Jure

Poslovni broj: xxxx/GGGG. godine

Zagreb, DD.MM.GGGG. godine

4.2. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenim mjestima rada

Zakon o radu omogućava da radnik u radnom odnosu poslove ne obavlja (samo) u prostorijama poslodavca već i na drugim mjestima. Takav rad se prema Zakonu o radu naziva radom na izdvojenom mjestu rada odnosno riječ je o radu koji se obavlja kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca.

Ako radnik radi na izdvojenim mjestima rada, njegov ugovor o radu, sukladno Zakonu o radu, mora uz naprijed navedene minimalne podatke sadržavati i dodatne podatke koji su propisani u članku 17. Zakona o radu.

Podaci koje mora sadržavati ugovor o radu na izdvojenim mjestima rada odnose su:

- podaci o radnom vremenu,

- podaci o strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
- podaci o uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u vezi s time,
- naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,
- podaci o načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika⁷⁰.

Plaća radnika koji je zaposlen po ugovoru o radu na izdvojenim mjestima rada ne smije biti manja od iznosa plaće koju prima radnik koji obavlja isti posao za poslodavca u prostorijama koje pripadaju poslodavcu ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenim mjestima rada osigurati sigurne uvjete rada, odnosno na mjestima gdje se nije moguće zaštititi radnika, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, poslodavac na takvim mjestima nije u mogućnosti sklopiti sa radnikom ugovor o radu na izdvojenim mjestima rada. Radnik, s druge strane, ima obvezu pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera.

O svakom sklopljenom ugovoru za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, poslodavac je dužan obavijestiti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora.

Radnik koji radi na izdvojenim mjestima rada ima sva prava kao i radnik koji je zaposlen preko ugovora o radu u prostorima koje pripadaju poslodavcu, te da ima sva prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor.

Primjer ugovora o radu na izdvojenim mjestima rada

Na temelju članka 8.,13 i 15 Zakona o radu NN 139/09. i 61/11. između ugovorenih stranaka: Produkt d.d. za proizvodnju i trgovanje iz Zagreba, Zagrebačka 44, kojeg zastupa direktor u Jure Jurića (dalje u tekstu: Poslodavac), i Ranka Rankovića iz Zagreba, Zagrebačka 3, (dalje u tekstu: Radnik), sklopljen je dana DD.MM.GGGG. godine ovaj

UGOVOR O RADU NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

Članak 1.

Za sklapanje ovog Ugovora Radnik kod Poslodavca zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme.

Članak 2.

Radnik radno odnos na neodređeno vrijeme zasniva na radnom mjestu pod nazivom _____.

_____.

Članak 3.

Radnik po ovom Ugovoru obavlja poslove na izdvojenom mjestu rada, u vlastitom poslovnom prostoru u Zagrebu, Zagrebačka 3.

Članak 4.

Radnik će kod Poslodavca započeti rad dana DD.MM.GGGG. godine.

Članak 5.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od četiri tjedan.

Članak 6.

Osnovna plaća radnika iznosi xx.xxx,yy kuna mjesečno bruto. Dodaci na plaći iznose:

- za otežani rad __%
- za rad noću __%
- za prekovremeni rad __%
- za rad nedjeljom __%
- za rad blagdanima i državnim praznikom __%

plaća se isplaćuje do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec. Plaća Radnika usklađivati će se iznosom plaće radnika koji u prostorijama poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Članak 7.

Trajanje redovitog radnog tjedan iznosi 40 sati.

Članak 8.

Radno vrijeme na izdvojenom mjestu rada određeno je od ponedjeljka do petka, osam sati dnevno, od 08:00 do 12:00 i od 13:00 do 17:00 sati.

Članak 9.

Nadzor nad radom Radnika obavlja osoba koju ovlasti direktor društva. Nadzor se može vršiti u radnom vremenu Radnika. Nadzor će se vršiti najmanje jednom tjedno neposrednom kontrolom rada Radnika. Kvalitetu obavljenih radova po

ovom Ugovoru vršit će metodom kontrole uzorka trgovačko društvo koje za poslodavca vrši izlaznu kontrolu proizvoda. Poslodavac će gotove proizvode preuzimati na mjestu obavljanja poslova.

Članak 10.

Poslove iz ovog Ugovora radnik će obavljati na stroju marke _____, tip _____, godina proizvodnje GGGG., serijski broj _____, vlasništvo radnika. Radnik će održavati stroj o svom trošku. Za korištenje stroja Poslodavac se obvezuje plaćati Radniku mjesečnu naknadu u iznosu od x.xxx,yy kuna. Naknadu će isplaćivati do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 11.

Poslodavac će nabaviti stroj marke _____, tip _____, godine proizvodnje GGGG., opremu i alate nužne za rad na stroju te instalirati stroj u poslovnom prostoru Radnika najkasnije do dana početka rada radnika. Troškove održavanja stroja snosi Poslodavac.

Članak 12.

Poslodavac se obvezuje uredno i pravodobno opskrbljivati Radnika svim repromaterijalom za izradu proizvoda po ovom Ugovoru i dostaviti do mjesta obavljanja poslova.

Članak 13.

Poslodavac se obvezuje osigurati Radniku sigurne uvjete rada, a Radnik se obvezuje pridržavati svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu sa posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 14.

Poslodavac se obvezuje radniku isplatiti naknadu troškova električne energije u poslovnom prostoru u kojem Radnik obavlja poslove prema posebnom brojiću. Radnik se obvezuje da na stroju kojem obavlja poslove za Poslodavca neće obavljati poslove za svoje potrebe ili potrebe trećih osoba.

Članak 15.

Poslodavac se obvezuje Radniku omogućiti osposobljavanje i stručno usavršavanje u vezi s novim proizvodima i tehnologijama koji su Radniku nužni za kvalitetno obavljanje ugovorenih poslova.

Za vrijeme osposobljavanja i stručnog usavršavanja Radnik ima pravo na naknadu plaće, troškova osposobljavanja i usavršavanja, dnevnice do iznosa neoporezivo iznosa dnevnice i stvarne troškove smještaja i putne troškove prema odluci direktora.

Članak 16.

Ovaj ugovor mogu prije isteka roka otkazati Poslodavac i Radnik

Članak 17.

Sve sporove koji mogu nastati u svezi s primjenom ovog Ugovora stranke će nastojati riješiti sporazumno, a u protivnom ugovaraju mjesnu nadležnost stvarno nadležnog suda u Zagrebu.

Članak 18.

Ovaj Ugovor sklopljen je u četiri istovjetna primjerka, jedan za Radnika, a tri za Poslodavca.

RADNIK

*Ranko Ranković Produkt d.d.
Jurić*

Poslovni broj: xxxx/GGGG. godine

Zagreb, DD.MM.GGGG. godine

POSLODAVAC

Direktor: Jure

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

Ako poslodavac svog radnika šalje na rad u inozemstvo, u neprekidnom trajanju duže od trideset dana ugovor o radu mora uz minimalni sadržaj sadržavati i uglavke propisane u članku 18. Zakona o radu. Takav ugovor odnosno dopuna dotadašnjeg ugovora o radu mora biti sklopljen prije slanja radnika na rad u inozemstvo i obavezno u pisanom obliku. Osim podataka koje mora sadržavati općenito svaki pisani ugovor o radu, ugovor o radu prije odlaska na rad u inozemstvo mora sadržavati i podatke o trajanju rada u inozemstvu, raspored radnog vremena, zatim podatke o neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće, podatke o novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća, drugim primanjima u novcu i naravni na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu te podatke o uvjetima vraćanja u zemlju ⁷¹. Podaci koji se odnose na raspored radnog vremena, podaci o neradnim danima i blagdanima na koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće, novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća kao i podatke o drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati prava za vrijeme rada u inozemstvu mogu biti definirani odnosno preuzeti iz zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora ili

pravilnika o radu kojim se uređuju ta pitanja ⁷². Prema Zakonu o radu, 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 ⁷³. Zakonom o radu nisu propisane dodatne obveze poslodavca ako radnika upućuje na rad u inozemstvo u trajanju kraćem od trideset dana.

4.4. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova

Agencija za privremeno zapošljavanje (u danjem tekstu agencija) u ovom slučaju može se sagledati kao posrednik. Ona je poslodavac koji na temelju ugovora o ustupanju radnika, ustupa svog radnika drugom poslodavcu za privremeno obavljanje poslova ⁷⁴. Agencija, osim ustupanja radnika poslodavcu, može obavljati i djelatnosti u vezi sa zapošljavanjem, pod uvjetom da za to posjeduje odgovarajuću dozvolu prema posebnom propisu ⁷⁵. Agencija može obavljati poslove ustupanja radnika korisnicima pod uvjetom da je registrirana prema posebnom propisu i upisana u evidenciju ministarstva nadležnog za rad ⁷⁶.

Prije upućivanja ustupljenog radnika korisniku agencija je dužna radnika upoznati s posebnim profesionalnim znanjima ili vještinama za obavljanje poslova kod korisnika, kao i sa svim rizicima obavljanja posla, a koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu i u tu svrhu, je dužna ustupljenog radnika osposobljavati prema propisima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, osim ako sporazumom o ustupanju radnika nije ugovoreno da te obveze izvrši korisnik ⁷⁷.

U razdoblju kada ustupljeni radnik zaposlen na neodređeno vrijeme nije ustupljen korisniku, ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavka 5. Zakona o radu, odnosno ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ako zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije određeno ⁷⁸.

Kada agencija za privremeno zapošljavanje sklapa ugovor s radnikom na određeno vrijeme, a koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, tada takav ugovor mora sadržavati: podatke o strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedištu, podaci o očekivanom trajanju ugovora, zatim sjedištu korisnika, mjestu rada, poslovima koje će ustupljeni radnik obavljati, datumu početka i završetka rada, plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće, te podaci o trajanju redovitog radnog dana ili tjedna ⁷⁹.

Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika i ne smije biti u iznosu manjem, odnosno nepovoljnijem od plaće, odnosno drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o rad s korisnikom ⁸⁰.

4.5. Obvezni sadržaj ugovora o radu kod probnog rada

Do sklapanja ugovora o radu uz probni rad prvenstveno dolazi zbog potrebe poslodavca. Naime, poslodavac se na taj način želi osigurati da je njegov „izbor“ kod odabira radnika ispravan, odnosno da izabrani radnik može i zna samostalno obavljati one poslove zbog kojih je zasnovao ugovor o radu. Prema Zakonu o radu probni rad nije obavezan ⁸¹, no ono što je prema Zakonu o radu obavezno jest da probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci ⁸². Sam probni rad i njegovo trajanje moraju se ugovoriti.

Poslodavac od prvog dana probnog rada provjerava rad. Provjeravaju se stručne i radne sposobnosti radnika. Radniku se mora omogućiti da za vrijeme probnog rada dokaže svoje radne i stručne sposobnosti i da ograničeno trajanje neizvjesnosti pretvori u izvjestan rezultat probnog rada. U pravilu probni rad ocjenjuje komisija ili drugo „kolektivno“ tijelo koje imenuje poslodavac. Ocjenjuju se stručne i radne sposobnosti radnika. Negativna ocjena probnog rada ima za posljedicu otkaz ugovora o radu, ali uvijek po isteku probnog rada. Iako to nije posebno propisano, u ugovoru o radu trebao bi biti određen način praćenja i

ocjenjivanja rada radnika na probnom radu ili bi u ugovoru trebalo uputiti na odgovarajući pravni izvor.

Otkazni rok kod probnog rada je najmanje sedam dana ⁸³.

4.6. Obvezni sadržaj ugovora o radu kod pripravništva

Pripravnik je osoba koju se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala te se osposobljava za samostalan rad.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao ⁸⁴, a ugovor o radu koji je sklopljen između poslodavca i pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme, budući da se pripravništvo smatra jednim od valjanih razloga za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme ⁸⁵. Osposobljavanje pripravnika traje najduže godinu dana, osim ako zakonom nije drugačije određeno ⁸⁶, a za to vrijeme pripravnikov rad mora biti propisan pravilnikom o radu ili uređen ugovorom o radu ⁸⁷.

Osim minimalnog sadržaja ugovor o radu pripravnika, mora sadržavati podatke: u kojem zanimanju se pripravnik prvi put zapošljava, trajanje pripravničkog staža, a trebao bi i uputiti na pravne izvore u kojima su određeni način osposobljavanja (program pripravničkog staža), te način i sadržaj polaganja stručnog ispita ⁸⁸.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno pravilnikom o radu ⁸⁹. Ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, sadržaj i način polaganja stručnog ispita propisuje se pravilnikom o radu ⁹⁰. O rezultatu polaganja stručnog ispita ovisi hoće li pripravnik dobiti posao, odnosno ako je položio stručni ispit može ostati u radnom odnosu, ako nije položio stručni ispit tada mu poslodavac može redovno otkazati i ne omogućiti mu daljnju suradnju.

5. FAKULTATIVNI SADRŽAJ UGOVORA O RADU

Svaki posao ima svoje specifičnosti, odnosno razlike u odnosu na druge poslove. Pojedini poslodavci osim obveznog sadržaja ugovora o radu, imaju i svoje vlastite zahtjeve koji se odnose na radni proces, radnike, radni okoliš i sl.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima. Fakultativni sadržaj ugovora o radu su dodatni uglavci ugovora o radu, kojima se ugovaraju posebna prava i obveze vezane uz specifičnost posla ili uvjete rada. Tako ugovor o radu može sadržavati uglavke o tome da je radnik dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja bi ga onemogućavale ili bitno ometale u izvršenju ugovorenog posla ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba u svojoj radnoj okolini. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled ⁹¹, a troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac ⁹². Poslovi na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti su poslovi koji su prema propisima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada, zatim poslovi na kojima prema drugim zakonima, propisima i kolektivnim ugovorima radnici mogu raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, i poslovi koji su prema propisima o mirovinskom osiguranju utvrđeni kao osobito teški i za zdravlje i radnu sposobnost štetni te se na njima staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ⁹³.

Kao fakultativni sadržaj ugovora o radu poslodavac može od radnika tražiti nošenje radne opreme koja mu je namijenjena. U fakultativni sadržaj ugovora o radu ubrajaju se i uglavci o osiguravanju prehrane.

6. ZAKLJUČAK

Ugovor o radu nastaje suglasnom voljom ugovornih strana. Ugovor o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku, ali izostanak pisanog oblika ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke o: strankama te njihovu prebivalištu (odnosno sjedištu), mjestu rada (a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima), nazivu posla na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova, danu početka rada, očekivanom trajanju ugovora (u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme), trajanju plaćenoga godišnjeg odmora (načinu određivanja trajanja toga odmora), podatke o otkaznim rokovima, podatke o osnovnoj plaći i trajanju redovitog radnog dana ili tjedna. To je propisani minimalni sadržaj svakog ugovora o radu.

Pored navedenog minimalnog obveznog sadržaja ugovor o radu mora sadržavati i dodatni obvezni sadržaj ugovora o radu u sljedećim slučajevima: zaposlenja za stalnim sezonskim poslovima, radu na izdvojenom mjestu rada, upućivanja radnika u inozemstvo, prilikom rada u agenciji za privremeno zapošljavanje, probnog rada i pripravništva.

Pojedini poslodavci osim obveznog sadržaja ugovora o radu, imaju i svoje vlastite zahtjeve koji se odnose na radni proces, radnike, radni okoliš i dr. U takvim slučajevima poslodavac s radnikom može ugovoriti dodatne ugovorne odredbe ugovora o radu kojima se ugovaraju posebna prava.

7. LITERATURA

1. <http://hrcak.srce.hr/161340>, 21.3.2020.
2. Članak 4., stavak 1., ZOR
3. Članak 4., stavak 2., ZOR
4. Škrtić D., Osnove radnog prava i kaznena djela protiv radnih odnosa, Veleučilište u Karlovcu, 2013.
5. Članak 229., stavak 3., ZOR
6. Članak 6., Pravilnik o radu
7. Članak 14., stavak 1., ZOR
8. Članak 14., stavak 4., ZOR
9. Članak 11., stavak 3., ZOR
10. Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, <http://mirovinsko.hr> 23.3.2020.
11. Središnji državni portal, <http://gov.hr/moja-uprava/rad/radni-odnos/52/> , 23.3.2020.
12. Članak 12., stavak 5., ZOR
13. Članak 13., stavak 4., ZOR
14. Članak 60., stavak 1., ZOR
15. Članak 60., stavak 4., ZOR
16. Članak 61., stavak 1., ZOR
17. Ministarstvo uprave Republike Hrvatske, <https://uprava.gov.hr/print.aspx?id=13623&url=print> 30.6.2020.
18. Članak 62., stavak 1., ZOR
19. Članak 4., stavak 1., ZOR
20. Članak 4., stavak 2., ZOR
21. Članak 7., stavak 5., ZOR
22. Škrtić D., Osnove radnog prava i kaznena djela protiv radnih odnosa, Veleučilište u Karlovcu, 2013.
23. Prezentacija, Pešutić A., Osnove radnog prava
24. Članak 54., stavak 1., ZOR
25. Članak 54., stavak 2., ZOR
26. Članak 54., stavak 3., ZOR
27. Članak 55., ZOR
28. Članak 56., stavak 1., ZOR
29. Članak 57., ZOR
30. Prezentacija, Pešutić A., Osnove radnog odnosa
31. Prezentacija, Pešutić A., Osnove radnog odnosa
32. Prezentacija, Pešutić A., Osnove radnog odnosa
33. Članak 65., stavak 1., ZOR
34. Članak 65., stavak 2., ZOR
35. Članak 65., stavak 6., ZOR
36. Prezentacija, Pešutić A., Osnove radnog odnosa
37. Članak 56., Ustav Republike Hrvatske

38. Članak 86., stavak 2., ZOR
39. Članak 92., stavak 1., ZOR
40. Prezentacija, Pešutić A., Osnove radnog odnosa
41. Članak 98., stavak 1., ZOR
42. Članak 98., stavak 2., ZOR
43. Članak 98., stavak 3., ZOR
44. Članak 99., stavak 1., ZOR
45. Članak 99., stavak 2., ZOR
46. Članak 101., stavak 1., ZOR
47. Članak 102., stavak 1., ZOR
48. Članak 103., stavak 1., ZOR
49. Članak 105., stavak 1., ZOR
50. Članak 107., stavak 1., ZOR
51. Članak 109., ZOR
52. Članak 111., stavak 1., ZOR
53. Članak 137., stavak 1., stavak 2., ZOR
54. Članak 112., ZOR
55. Milković D., Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima, <file:///C:/Users/lva/Downloads/Milkovic.pdf>, 1.7.2020.
56. Članak 90. ZOR
57. Članak 114., ZOR
58. Milković D., Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima, <file:///C:/Users/lva/Downloads/Milkovic.pdf>, 1.7.2020.
59. Članak 16., ZOR
60. Članak 17., stavak 1., ZOR
61. Članak 18., stavak 1., ZOR
62. Članak 46., stavak 2., ZOR
63. Članak 46., stavak 4., ZOR
64. Članak 53., stavak 2., ZOR
65. Članak 53., Stavak 5., ZOR
66. Zeko M., Pozitivno pravna regulacija sezonskog zapošljavanja u Republici Hrvatskoj, file:///C:/Users/lva/Downloads/zeko_OK.pdf, 8.7.2020.
67. www.radno-pravo.hr/tumacenje/misljenja.cfm?cat_id=1 , Ugovor o radu za stalne sezonske poslove, 8.7.2020.
68. Škrtić D., Osnove radnog prava i kaznena djela protiv radnih odnosa, Veleučilište u Karlovcu, 2013
69. Zeko M., Pozitivno pravna regulacija sezonskog zapošljavanja u Republici Hrvatskoj, file:///C:/Users/lva/Downloads/zeko_OK.pdf, 8.7.2020
70. Članak 17., stavak 1., ZOR
71. Članak 18., stavak 1., ZOR

72. Članak 18., stavak 2., ZOR
73. Članak 18., stavak 3., ZOR
74. Članak 44., stavak 1., ZOR
75. Članak 44., stavak 4, ZOR
76. Članak 44., stavak 3., ZOR
77. Škrtić D., Osnove radnog prava i kaznena djela protiv radnih odnosa, Veleučilište u Karlovcu, 2013
78. Članak 46., stavak 3., ZOR
79. Članak 46., stavak 4., ZOR
80. Članak 46., stavak 5., ZOR
81. Članak 53., stavak 1., ZOR
82. Članak 53., stavak 2., ZOR
83. Članak 54., stavak 2., ZOR
84. Članak 55., stavak 2., ZOR
85. Članak 55., stavak 3., ZOR
86. Članak 57., ZOR
87. Članak 56., stavak 1., ZOR
88. Ugovor o radu pripravnika, <https://burza.com.hr/portal/ugovor-o-radu-pripravnika/13162>, 11.7.2020.
89. Članak 58., stavak 1., ZOR
90. Članak 58., stavak 2., ZOR
91. Primjer ugovora o obveznom sadržaju pisanog ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, preuzet je iz knjige Škrtić D., Osnove radnog prava i kaznena djela protiv radnih odnosa, Veleučilište u Karlovcu, 2013
92. Primjer ugovora o obveznom sadržaju pisanog ugovora o radu na izdvojenim mjestima rada, preuze je iz knjige Škrtić D., Osnove radnog prava i kaznena djela protiv radnih odnosa, Veleučilište u Karlovcu, 2013