Sklapanje ugovora o radu

Čvagić, Alen

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://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:128:187032

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
Karlovac University of Applied Sciences

Repository / Repozitorij:

Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository

zir.nsk.hr

Image not found or type unknown

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU

STRUČNI STUDIJ SIGURNOSTI I ZAŠTITE

ALEN ČVAGIĆ

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2015

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU

STRUČNI STUDIJ SIGURNOSTI I ZAŠTITE

ALEN ČVAGIĆ

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

ZAVRŠNI RAD

Kolegij: Radno pravo i upravni postupak

MENTOR: Dr. sc. Dražen Škrtić

Karlovac, 2015

SAŽETAK:

Navedeni naslovi odnose se na ugovor o radu na neodređeno vrijeme i ugovor o radu na određeno vrijeme, odnosno na ugovor o radu s punim radnim vremenom i ugovor o radu s nepunim radnim vremenom. Nadalje, po Zakonu o radu može se sklopiti posebna vrsta ugovora o radu: ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, ugovor o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo i ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova. Posebne vrste ugovora o radu imaju svoje specifičnosti koje se razlikuju od općih elemenata ugovora o radu. Posebne ugovore uređuju članku 14. Zakona o radu za stalne sezonske radnike, članku 15. za rad na izdvojenom mjestu rada, članku 16. u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo i članku 26. kod ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova.

SUMMARY

These headlines refer to the employment contract for an indefinite period and the employment contract for a definite period, or to full time contract and part-time work contract. Furthermore, under labor law may be concluded a special type of employment contract: contract on separate place of work, the employment contract in the event of sending workers abroad and the employment contract for temporary work. Special types of employment contracts have their own specific features which differ from the general elements of the employment contract. Special agreements governing Art.14. Of the Labour Act for permanent seasonal workers, Art. 15. to work on separate place of work, Article 16. the workers sent abroad and Art. 26th in the contract of employment for temporary work.

SADRŽAJ

1. UVOD 1

2. PRAVO NA RAD U REPUBLICI HRVATSKOJ 2

3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU 4

3.1. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu 6

3.2. Oblik ugovora o radu 8

3.3. Obvezni sadržaj ugovora o radu 9

3.4. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove 10

3.5. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada 11

3.6. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvu 12

3.7. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova 13

3.8. Izmjene ugovora o radu 14

4. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA I UGOVOR O RADU – PRAVNA MOTRIŠTA 15

4.1. Pojam radnog odnosa 15

4.2. Bitne sastavnice radnog odnosa i bitne sastavnice zasnivanja radnog odnosa 16

4.2.1. Bitne sastavnice radnog odnosa 17

4.2.2. Bitne sastavnice zasnivanja radnog odnosa 17

4.3. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa 21

4.4. Vrste radnog odnosa ..... **Error! Bookmark not defined.**

1. RADNO VRIJEME 25

5.1. Vrste radnog vremena 27

5.2. Rad s punim radnim vremenom 28

5.2.1. Nepuno radno vrijeme 29

5.2.2. Preraspodjela radnog vremena 32
5.2.3. Noćni rad 32
5.2.4. Raspored radnog vremena 33
5.2.7. Skraćeno radno vrijeme 35
6. PRESTANAK UGOVORA O RADU 36
6.1. Otkaz ugovora o radu 36
6.2. Poslovno uvjetovani otkaz 37
6.3. Osobno uvjetovani otkaz 38
6.4. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika 38
6.5. Izvanredni otkaz 38
6.6. Otkazni rok 39
6.6.1. Najmanje trajanje otkaznog roka 39
6.6.2. Prava i dužnosti za vrijeme otkaznog roka 40
6.6.3. Otpremnina 40
6.6.4. Sudski raskid ugovora o radu 41
7. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I OSTALA PRIMANJA IZ RADNOG ODNOSA 42
8. ZAKLJUČAK 47

1. UVOD

Radno pravo je skup pravnih pravila koja reguliraju radno – pravne odnose, institucije i pravne odnose koji nastaju ili se pravno uređuju u vezi sa zasnivanjem i raskidanjem (prestankom) radnog odnosa, kao i s ostvarivanjem pravai obveza iz radnog odnosa; mjere posebne pravne zaštite i osiguranja osoba u radnom odnosu, a relativno i njihovih obitelji.[1]

Propisi radnog prava, pretežno, prisilne su naravi jer se samo tako može postići određena mjera i stupanj zaštite osoba u radnom odnosu, budući da bi sloboda ugovaranja, najčešće na djelu učinila neefikasnom zaštitu radnika. Otud i razvitak radnog prava u periodu intervencije društva u radne odnose, radi zaštite ekonomski slabije ugovorne strane – radnika, znači negaciju dviju dogmi građanskog prava: potpune slobode ugovaranja kao i dogme općem pravu.

Međutim, karakteristike radnog prava proizlaze iz samih osnova društveno – političkog i pravnog sistema svake zemlje.

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.[2]

[1] Opća enciklopedija, Leksikografski Zavod, Zagreb, 1989.
[2] Članak 8. Zakona o radu, NN 93/14, u daljem tekstu ZOR.

2. PRAVO NA RAD U REPUBLICI HRVATSKOJ

Uspostavom slobodne i neovisne Republike Hrvatske uspostavljeni su i novi društvenoekonomski odnosi koji se temelje na privatnom vlasništvu i tržišnom gospodarstvu. Prema Ustavu poduzetništvo i tržišna sloboda temelj su gospodarskog ustroja Republike Hrvatske. Pravo na rad propisano je odredbom Ustava RH prema kojoj svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakom je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost. [3]

Ovdje se dakle govori o slobodi rada, što znači da se svatko može zaposliti gdje hoće i kada hoće, posao može pokrenuti sam ili raditi kod poslodavca pronalaskom posla na tržištu rada.

Stanje na tržištu rada je takvo da je znatno veća ponuda radne snage od potreba. U takvim je uvjetima izuzetno teško naći posao i opet se vraćamo na pitanje, tko je obavezan stvarati uvjete za ostvarivanje prava na rad. Prema ustavnim odredbama država potiče gospodarski napredak i socijalno blagostanje građana i brine se za gospodarski razvitak svih svojih krajeva.[4]

Država, dakle, treba svojom pravnom regulativom stvoriti uvjete za nesmetan gospodarski razvitak, jer samo se gospodarskim razvitkom mogu osigurati i radna mjesta. Međutim, postavlja se pitanje, tko je obvezan stvarati sve povoljnije uvjete za realizaciju prava na rad u tržišnom gospodarstvu. Odgovor na ovo pitanje možemo pronaći u Ustavu prema kojem se jamči pravo vlasništva, ali vlasništvo i obvezuje nositelji vlasničkog prava i njihovi korisnici dužnis u pridonositi općem dobru.[5]

Radna mjesta, prema tome, trebaju osigurati imaoci sredstava, a država svojim mjerama (poreznom politikom, poticajnim mjerama i dr.) stvarati okvire i ozračje za razvoj poduzetništva i gospodarstva u cjelini.

Možemo, dakle, zaključiti da pravo na rad nije pravo na radno mjesto, jer je iz ekonomskih razloga nemoguće osigurati svima radno mjesto, već pod pojmom prava na rad

[3] Članak 55. Ustava Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14, u daljem tekstu Ustav RH.
[4] Članak 49. stavak 3. Ustava RH
[5] Članak 48. stavak 2. Ustava RH

podrazumijevamo jednako pravo pod jednakim uvjetima. Zato se čini najprihvatljivijom definicija prava na rad profesora Baltića: pravo na rad je jednako pravo, pod jednakim uvjetima, zajamčenog zaposlenja od strane društvene zajednice svakom za rad sposobnom građaninu prema njegovim stručnim i fizičkim sposobnostima, zaposlenje koje on slobodno izabere i koje za njega predstavlja osnovni i glavni izvor materijalnih sredstava i drugih prava za pristojan i osiguran život i razvoj njegov i njegove obitelji.[6]

Ono što izravno ugrožava praktičnu aplikaciju prava na rad je nedostatak odgovarajuće pravne i političke svijesti o dominantnosti ekonomske i radne logike u ostvarivanju uvjeta za realizaciju prava na rad. Eroziju instituta prava na rad čine prije svega negativne pojave u društvu kao što su korupcija, nepotizam itd. Ove su pojave izravna smetnja u ostvarivanju prava na rad i generiraju nepovjerenje u pravni sustav.

[6] Brajić, V., Radno pravo, Suvremena administracija, Beograd, 1987., str. 98.

3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

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 s njim 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. Sporazum mora sadržavati podatke o:

1. nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca
2. imenu, prezimenu i prebivalištu radnika
3. datumu početka i završetka privremenog ustupanja
4. mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati
5. plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate
6. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Pisana suglasnost radnika na sporazum, smatrat će se dodatkom ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca. Na ustupanje iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe Zakona o privremenom zapošljavanju. Povezani poslodavac se u odnosu na radnika smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovoga i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu.[7]

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen ovim Zakonom. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.[8]

[7] Članak 10. ZOR
[8] Članak 11. ZOR.

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. Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti. 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. Ograničenja ne odnose se 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. 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.[9]

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Ako kod poslodavca nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Poslodavac je

[9] Članak 12. ZOR

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.[10]

3.1. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

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. Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanima ovim Zakonom i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.[11]

Poslovi na kojima radnik može raditi samo nakon rethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti su poslovi:

1. koji su prema propisima zaštite zdravlja i sigurnosti na radu utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada;
2. na kojima prema drugim zakonima, propisima i kolektivnim ugovorima radnici mogu raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti;
3. 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.

Zdravstvena sposobnost utvrđuje se na način propisan odredbama važećeg pravilnika o poslovima s posebnim uvjetima rada, drugih zakona i propisa, te kolektivnih ugovora,[12] prije početka rada na tim poslovima i u slučaju promjene uvjeta rada koji mogu utjecati na zdravstvenu sposobnost radnika, nakon proteka vremena utvrđenog propisima zaštite zdravlja

[10] Članak 13. ZOR
[11] Članak 23. ZOR
[12] Članak 2. Pravilnika o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, NN 70/10

i sigurnosti na radu ili kada to ocijeni nadležni specijalist medicine rada, izabrani doktor medicine primarne zdravstvene zaštite ili poslodavac.[13]

Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim ovim Zakonom i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.[14] Samo zapošljavanje stranaca definirano je odredbama Zakona o strancima prema kojima Stranac u Republici Hrvatskoj može raditi na temelju izdane dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada osim ako Zakonom nije drugačije propisano. Bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada mogu raditi stranci koji u Republici Hrvatskoj imaju odobren:

1. stalni boravak;
2. azil, supsidijarnu ili privremenu zaštitu;
3. privremeni boravak u svrhu spajanja s obitelji s hrvatskim državljaninom, strancem na stalnom boravku, azilantom te strancem kojem je odobrena supsidijarna ili privremena zaštita;
4. privremeni boravak iz humanitarnih razloga;
5. autonomni boravak;
6. status redovitog učenika ili studenta kada obavljaju poslove posredstvom ovlaštenih posrednika, bez zasnivanja radnog odnosa;
7. privremeni boravak u svrhu znanstvenog istraživanja iz članka 64. ovoga Zakona.

Radom se, u smislu Zakona o strancima, ne smatra obavljanje prethodnih radnji za osnivanje i registraciju trgovačkog društva ili obrta. Stranac može raditi u Republici Hrvatskoj samo na onim poslovima za koje mu je izdana dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada i samo kod onog poslodavca s kojim je zasnovao radni odnos. Poslodavac može zaposliti stranca samo na onim poslovima za koje mu je izdana dozvola za boravak i rad, odnosno potvrda o prijavi rada.

Poslodavac ne smije zapošljavati stranca koji nezakonito boravi u Republici Hrvatskoj niti se koristiti njegovim radom. Prije zasnivanja radnog odnosa poslodavac mora od stranca tražiti na uvid valjanu dozvolu za boravak i rad, potvrdu o prijavi rada ili odobrenje boravka, a presliku koje je poslodavac dužan imati za vrijeme trajanja radnog odnosa. Ako je stranac predočio nevaljanu dozvolu, poslodavac se neće smatrati odgovornim za zapošljavanje stranca

[13] Članak 3. Pravilnika o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, NN 70/10.
[14] Članak 21. stavak 4. ZOR.

koji nezakonito boravi u Republici Hrvatskoj osim ako je poslodavac znao da je dokument koji je predočen kao dozvola za boravak i rad bio krivotvoren. Poslodavac koji zapošljava stranca dužan je u roku od 8 dana od dana zasnivanja radnog odnosa ili početka rada stranca, o tome obavijestiti nadležnu policijsku upravu, odnosno policijsku postaju.[15]

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.[16] Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom. Na nedopuštena pitanja ne mora se odgovoriti.[17]

3.2. Oblik ugovora o radu

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s

[15] Članak 73. Zakona o strancima, NN 130/11. Čl. 226. Novčanom kaznom u iznosu od 10.000,00 do 15.000,00 kuna za svakog stranca kaznit će se poslodavac – fizička osoba koja je sa strancem zasnovala radni odnos ili koristi njegov rad, a novčanom kaznom u iznosu od 50.000,00 do 100.000,00 kuna za svakog stranca kaznit će se posodavac – pravna osoba koja je sa strancem zasnovala radni odnos ili koristi njegov rad: 1. ako zapošljava stranca koji nema dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada 2. ako zaposli stranca protivno odredbi članka 73. stavka 6. ovog Zakona.(2) Novčanom kaznom u iznosu od 10.000,00 do 30.000,00 kuna za svakog stranca kaznit će se poslodavac – fizička osoba koja zapošljava ili se koristi radom stranca koji nezakonito boravi u Republici Hrvatskoj, a novčanom kaznom u iznosu od 70.000,00 od 150.000,00 kuna za svakog stranca kaznit će se poslodavac – pravna osoba koja zapošljava ili se koristi radom stranca koji nezakonito boravi u Republici Hrvatskoj (članak 73. stavak 7.). Čl. 224. (1) Novčanom kaznom u iznosu od 7.000,00 do 10.000,00 kuna kaznit će se stranac: 1. koji radi bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada (članak 73. stavak 1.),2. koji radi suprotno članku 73. stavku 5. ovog Zakona.(2) Za prekršaje iz stavka 1. ovog članka može se izreći mjera protjerivanja samostalno i bez izricanja kazne.(3) Prekršajni postupak za prekršaje iz stavka 1. ovog članka ne može biti pokrenut kada proteknu 3 godine od dana počinjenja prekršaja.

[16] Članak 22. ZOR.

[17] Članak 23. ZOR. Novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna kaznit će se prekršaj poslodavac pravna osoba: ako prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu od radnika traži podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom. Članak 293. stavak 1. podstavak 4. ZOR.

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 osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu. Ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima mora se registrirati pri uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada. Ministar pravilnikom propisuje postupak registracije i sadržaj registra ugovora o radu pomoraca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.[18]

3.3. Obvezni sadržaj ugovora o radu

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu 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

[18] Članak 14. ZOR

8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto navedenih podataka, 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.[19]

3.4. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na određeno vrijeme 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. Osim podataka propisanih za ugovor o radu, ugovor iz mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. uvjetima i vremenu za koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje
2. roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni
3. roku u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi iz točke 2. ovoga stavka, 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. Umjesto podatka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.[20]

[19] Članak 15. ZOR
[20] Članak 16. ZOR

3.5. 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 propisanih za ugovor o radu, mora sadržavati i dodatne podatke o:

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

Na ugovor na odgovarajući način primjenjuje se odredba prema kojoj se u ugovoru može uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja. 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.

Ugovor se ne može sklopiti za obavljanje poslova u skraćenom radnom vremenu te drugih poslova za koje je to utvrđeno ovim ili drugim zakonom. Poslodavac je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima. Odredbe ovoga Zakona o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor, ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu. Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ugovora ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor.[21]

[21] Članak 17. ZOR

3.6. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvu

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 osim podataka može se u ugovoru uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja, mora sadržavati i dodatne podatke o:

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

Umjesto navedenih podataka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja. 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.

Ako poslodavac upućuje svoga radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, uz njegovu pisanu suglasnost, privremeno u trajanju od najduže dvije godine, ustupiti tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca. Na ustupanje se ne primjenjuju odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.[22]

[22] Članak 18. ZOR.

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

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme. Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. i točaka 4. do 7. ovoga Zakona, odnosno iz članka 18. stavka 1. ovoga Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:

1. da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika
2. naznaku poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati
3. obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.
4. 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. ovoga Zakona.

Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
2. očekivanom trajanju ugovora
3. sjedištu korisnika
4. mjestu rada
5. poslovima koje će ustupljeni radnik obavljati
6. datumu početka i završetka rada
7. plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate plaće
8. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni 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 radu s korisnikom. Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika su radno vrijeme, odmori i dopusti, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i mladih te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s posebnim propisom o suzbijanju diskriminacije. Iznimno, kolektivnim ugovorom sklopljenim između agencije, odnosno udruge agencija i sindikata, mogu se ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje obavlja ustupljeni radnik. Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavcima 5. i 6. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.[23]

3.8. Izmjene ugovora o radu

Izmjene ugovora o radu, kao i sklapanju ugovora o radu, moguć je samo na temelju konsenzusa ugovornih stranaka. U osnovi, prihvatljive su dvije koncepcije izmjene ugovora o radu. Prva je sklapanje aneksa ugovora o radu, kojim se mijenjaju samo neke od odredbi (uglavaka) ugovora o radu. U aneksu ugovora koji je na snazi i koji se primjenjuje, moraju bit naznačene ugovorne strane, broj i datum ugovora na koji se aneks ugovor odnosi, broj i datum aneksa ugovora o radu, odredbe koje se mijenjaju i odredbe ugovora o radu koje ostaju nepromijenjene.

Druga je sklapanje ugovora o radu, koji je različit od ugovora o radu koji je na snazi i koji se primjenjuje. U novom ugovoru o radu moraju biti naznačene ugovorne strane, broj i datum ugovora, obvezni sadržaj ugovora o radu, ostali uglavci propisani zakonom ili odredba koja upućuje na odgovarajuće odredbe Pravilnika o radu, kolektivnog ugovora ili sporazuma radničkog vijeća i poslodavca kojima su definirane obveze iz Zakona o radu, kao i odredba kojom se prethodni ugovor ili aneksi ugovora stavljaju van snage.

[23] Članak 46. ZOR

4. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA I UGOVOR O RADU – PRAVNA MOTRIŠTA

4.1. Pojam radnog odnosa

U pravnoj teoriji postoji niz definicija pojma radnog odnosa,[24] a koje su se mijenjale sukladno odnosima rada koji su označavani radnim odnosima. Osim toga i poimanje radnog odnosa neposredno je ovisilo i od vladajuće društvene i znanstvene spoznaje koja je bila dominantna u konkretnom povijesnom razdoblju. Prema pozitivnom pravu radni odnos je dobrovoljan pravni odnos radnika i poslodavca, s pravima, obvezama i odgovornostima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim aktom. Iz ovakve definicije, razvidno je: da se radni odnos dobrovoljno uspostavlja, da je riječ o pravnom odnosu, da su subjekti radnog odnosa – radnik i poslodavac, da sadržaj tog odnosa ispunjavaju njihova prava, obveze i odgovornosti, te da su prava, obveze i odgovornosti utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim aktom. Iz navedene definicije, možemo uočiti da se radni odnos prvenstveno uređuje zakonom.

U tom kontekstu pojavljuje se Zakon o radu kao zakon opće važnosti, što znači da se radni odnosi u osnovi uređuju tim zakonom i odredbe tog zakona odnose se na sve subjekte radnog prava, osim ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen Ustavom te objavljen, nije drukčije određeno.[25] Dakle, drukčije uređivanje radnih odnosa dopušteno je samo ako postoji poseban zakon, kao što je na primjer: Zakon o državnim službenicima i namještenicima i o plaćama nositelja pravosudnih dužnosti, Zakon o službi u

[24] Prema prof. Baltiću: „Radni odnos je dobrovoljna lična radnopravna funkcionalna veza radnika u organizaciji, odnosno kod poslodavca, na osnovu koje se radnik pod određenim uslovima i na određeni način uključuje u organizovani rad u organizaciji (kod poslodavca) zauzimajući jedno određeno radno mjesto, na kome obavlja određen posao (rad), odnosno funkciju i razmjenjujući svoj rad za lični dohodak (platu ili zaradu).“ Prema ovoj definiciji, bitni elementi radnog odnosa jesu: „dobrovoljno stupanje na rad, lična radnopravna funkcionalna veza, uključivanje u organizaciju i lični dohodak. Nebitni elementi su: trajanje radnog odnosa, subordinacija, nepuno radno vrijeme i dr.“ Citirano prema: Dr.Vlajko Brajić, Radno pravo, Savremena administracija, Beograd, 1987., str. 68.

[25] Članak 1. Zakona o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13.

oružanim snagama Republike Hrvatske, Zakon o unutarnjim poslovima, Zakon o osnovnom školstvu i dr. U navedenim slučajevima ako takvi zakoni imaju posebne odredbe o pitanjima iz radnih odnosa, te odredbe imat će prednost pred odredbama Zakona o radu. Dakle, moguće je egzistiranje odredbi u više izvora radnog prava, a koje isto pitanje različito uređuju. Ova pojava posebno je izražena u radnom pravu zbog brojnosti propisa kojima se uređuju pitanja koja su izravno ili neizravno vezana uz pitanja iz radnog prava a što nije tako čest slučaj u ostalim granama prava. U takvoj situaciji treba odrediti koji od izvora prava, odnosno odredba kojeg akta će se primijeniti na radnika u konkretnom slučaju. Ukoliko to nije jasno određeno primijenit će se načelo in favorem laboratores, odnosno načelo primjene za radnika najpovoljnijeg prava. Na to nas upućuje odredba Zakona o radu[26] koja glasi: Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno. To znači da će u takvim slučajevima prednost u primjeni imati onaj akt koji pojedino pitanje za radnika uređuje na najpovoljniji način, neovisno o hijerarhiji pravnih akata, s tim da se i od ovog načela može odstupiti samo ako je to izričito predviđeno zakonom.

4.2. Bitne sastavnice radnog odnosa i bitne sastavnice zasnivanja radnog odnosa

Bitne sastavnice radnog odnosa su: dragovoljnost, obveza osobnog obavljanja rada (osobnost), subordinacija (podređenost), oneroznost (naplatnost), te trajnost (kontinuitet) poslova. Ovi su elementi obilježje radnoga odnosa u njegovom totalitetu, dakle od postupka zasnivanja radnog odnosa pa do prestanka radnog odnosa. Za razliku od ovih obilježja razlikujemo i sastavnice radnog odnosa koje su svojstvene samo postupku zasnivanja radnog odnosa kao što su: postojanje potrebe za zasnivanje radnog odnosa i uvjeti za zasnivanje radnog odnosa.

[26] Članak 7. Zakona o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13.

4.2.1. Bitne sastavnice radnog odnosa

a) Dragovoljnost – izražava se kao suglasnost, volju radnika i poslodavca za nastanak i trajanje radnog odnosa. Prema tome, radni odnos predstavlja obostrani pristanak subjekata radnog odnosa i bez takvog pristanka (sporazuma) radni odnos nije moguć. Sadržaj tog sporazuma čini slobodno izražena volja bez obzira je li riječ o ugovornom radnom odnosu ili statusnom radnom odnosu.

a) Obveza osobnog obavljanja rada – se izražava kao pravna obveza radnika da osobno obavlja preuzeti posao. Prema tome, radnik preuzeti posao ne može prepustiti drugome, jer je radni odnos strogo osobna i glavna obveza radnika.
b) Subordinacija (podređenost) – se izražava kao radnikova podčinjenost uputama (instrukcijama, nalozima) poslodavca u obavljanju preuzetog posla. U pravnom smislu subordinacija označava hijerarhijsku podčinjenost radnika u odnosu na poslodavca, a što se, prije svega, odnosi na organizaciju i upravljanje radom te nadzor i kontrolu obavljanja rada.
c) Oneroznost (naplatnost) – izražava se u pravu radnika na plaću za obavljeni rad. Isplata plaće radniku za obavljeni rad jedna je od temeljnih obveza poslodavca.
d) Trajnost (kontinuitet) – izražava se kao stavljanje radnikovih potencijala (fizičkih i umnih) za obavljanje preuzetih poslova. Ti poslovi obavljaju se na određenom radnom mjestu u kontinuitetu što znači da je radnik za cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa, a u granicama određenog radnog vremena, na raspolaganju poslodavcu.

4.2.2. Bitne sastavnice zasnivanja radnog odnosa

a) Postojanje potrebe za radom radnika

U do sada rečenom naglasili smo da je u posljednjem desetljeću došlo do transformacije klasične radnopravne teorije radnog odnosa kao ekskluzivno državnopravnog odnosa u državnopravni ugovorni odnos. U tom kontekstu sasvim je razumljivo da je došlo i do znatnijih promjena na području prijema na rad i zasnivanja radnog odnosa, u

zakonodavnom i praktičnom smislu. No taj institut nije dostatno analiziran u znanstveno-pravnom smislu. Držimo da postoje barem dva razloga tomu, i to, s jedne strane, zbog činjenice da je naša državna zajednica i ukupno društvo još uvijek opterećeno prošlim sustavom, kako na znanstvenoj, tako i na pučkoj razini, i s druge strane, u činjenici nekritičkog preuzimanja radnopravnih standarda etabliranih pravnih sustava razvijene demokracije europskih zemalja ne uvažavajući pri tome domaću društvenu realnost.

Moramo odmah iznijeti činjenicu da je sadašnji Zakon o radu[27] propisao da se radni odnos zasniva ugovorom o radu. Dakle, kao što smo već istaknuli, time se u teorijskom shvaćanju radni odnos zasniva na građanskopravnom (civilističkom) pristupu. Prema tome, osnova svih prava i obveza iz radnog odnosa postaje ugovor o radu, koji ima podršku u kolektivnim ugovorima i u zakonskim odredbama. Međutim, treba uvažiti i činjenicu da radni odnos ne nastaje ni iz čega, već iz nekakve potrebe, odnosno da bi došlo do radnog odnosa mora se pojaviti potreba za zasnivanjem radnog odnosa. To bismo u radnopravnoj znanosti mogli nazvati objektivnom istinom, a koja se često zanemaruje pa se ugovor o radu poistovjećuje s radnim odnosom, zanemarujući pri tome da je riječ o dva različita radnopravna instituta. To u praksi dovodi do krivih zaključaka, a osobito se to negativno reflektira ako, na primjer, organi koji vrše nadzor nad provedbom radnopravnih propisa to ne razumiju što može dovesti do nepravilne primjene pozitivnih propisa, što bismo u teoriji mogli nazvati kao nerazumijevanje duha i slova zakona. Naime, već smo naglasili da radno pravo obilježava činjenica da na pravne institute veliki utjecaj imaju nepravni sadržaji (metajuridički), koji onda bitno i određuju sadržaj normi radnog prava. Stoga, moramo naglasiti da je s gledišta radnopravne teorije ugovor o radu instrument kojim se regulira radni odnos između poslodavca i posloprimca u smislu dobrovoljne radnopravne funkcionalne veze. Ovom činu prethodi odluka o zasnivanju radnog odnosa. Nju donosi poslodavac i ona je rezultat misaonog procesa poslodavca koja bi se trebala temeljiti na ekonomskoj potrebi da zaposli radnika (posloprimca). Ova odluka ima sve sastavnice i faze koje su svojstvene postupku donošenja odluka. Bitno obilježje ove odluke je da slijedi ekonomsku i radnu logiku jer će onda i ostvarivati očekivane rezultate. U suprotnom, ako je odluka temeljena na nekim drugim kriterijima, dakle, ne ekonomskim, nego na primjer, korupcijom, nepotizmom,

[27] Članak 8. stavak 1. Zakona o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13.

karijerizmom i sl., sigurno neće polučiti očekivane rezultate (barem što se tiče šire društvene zajednice).

Iz toga razloga držimo da je osobito važno općim aktima urediti pitanje radnih odnosa, od čega posebno ističemo akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Potreba za radom radnika mora se utvrditi najprije kao potreba proizišla iz stanja na tržištu, zatim iz potreba tehnološkog procesa i tek onda kao utvrđena potreba u pravnom aktu tj. aktu odnosno pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, odnosno drugom odgovarajućem aktu. Ovakav stav odgovara, prije svega, ekonomističkom i materijalističkom poimanja rada po kojem je rad izjednačen s robom (iako se to danas izravno ne navodi, osobito ne u pozitivnopravnim propisima) i nalazi se na tržištu ponude i potražnje. To drugim riječima znači da je riječ o logici kapital-odnosa, po kojoj je profit cilj poslovanja. Ovoga moraju biti svjesni i radnici i sindikati, a svoje uporište nalazi u opredjeljenju društva za tržišnim gospodarstvom, u kojem dominira stav o slobodnom kretanju ljudi, robe i kapitala, a što je uostalom i Ustavom propisano odredbom o slobodi poduzetništva.[28] Stoga, zbog potpunijeg razumijevanja ovog problema citiramo navedenu ustavnu odredbu u cijelosti: „Poduzetnička i tržišna sloboda temelj su gospodarskog ustroja Republike Hrvatske. Država osigurava svim poduzetnicima jednak pravni položaj na tržištu. Zabranjena je zlouporaba monopolskog položaja određenog zakonom. Država potiče gospodarski napredak i socijalno blagostanje građana i brine se za gospodarski razvitak svih svojih krajeva. Prava stečena ulaganjem kapitala ne mogu se umanjiti zakonom niti drugim pravnim aktom. Inozemnom ulagaču jamči se slobodno iznošenje dobiti i uloženog kapitala. Dakle, sasvim je razvidno da i u području radnih odnosa, sukladno ovoj ustavnoj odredbi vlada poduzetnička i tržišna sloboda. Na državi je da svojim intervencijama i pravilima zaštitnog karaktera ove odnose učini što humanijim i pravednijim, te da prvenstveno zaštiti slabiju stranu na tržištu rada, a to su radnici.

Što se tiče akta kojim se uređuju pitanja zasnivanja radnog odnosa tu se, prije svega, misli na akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i na pravilnik o radu. Iz praktičnih razloga u našem zakonodavstvu u Zakonu o radu određeno je da samo poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika moraju donijeti i pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja važna za

[28] Članak 49. Ustava RH.

radnike zaposlene kod tog poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.[29]

b) Natječaj – oglas

Prema sadašnjem zakonodavstvu obveza raspisivanja natječaja postoji u državnim i javnim službama, dok u tzv. privatnom sektoru to nije obveza. Diskrecijsko je pravo poslodavca na koji će način i koga primiti na radno mjesto. To je i logično, budući da moguće loše posljedice kod izbora radnika prvenstveno idu na teret poslodavca, te mu je u interesu da zapošljava kadrove koji mu mogu najbolje doprinijeti uspješnosti poslovanja. Međutim, praksa je pokazala da gotovo sve relevantne tvrtke primaju u radni odnos radnike putem javnih oglasa. S druge strane, sasvim je razumljivo i društveno opravdano, da u tzv. javnom sektoru, a osobito u državnim institucijama, koje se financiraju iz proračunskih sredstava postoji obveza raspisivanja natječaja. Natječaj predstavlja redovit put prijema u službu i obvezno se objavljuje u „Narodnim novinama“ a po pravilu objavljuje se i bar u jednom od dnevnih ili tjednih tiskovina. Dakle, potreba za zasnivanjem radnog odnosa u javnom sektoru mora biti javna i transparentna, kako bi svim zainteresiranim kandidatima koji ispunjavaju tražene uvjete bilo omogućeno prijavljivanje i ravnopravno konkuriranje za traženo radno mjesto. Također je od izuzetne važnosti, a u cilju transparentnosti i praktične realizacije ustavne odredbe o pravu na rad, da se kod odlučivanja o izboru prijavljenih kandidata odlučuje temeljem mišljenja stručnog povjerenstva koje treba biti formirano od kompetentnih, neovisnih i objektivnih članova, kako bi se donijela što kvalitetnija i pravednija odluka. U suprotnom odluke koje se ne drže navedenih kriterija, stvaraju objektivno tlo za razvoj korupcije, nepotizma, kronizma, karijerizma i sličnih negativnih pojava od čega u konačnici ima štete šira društvena zajednica.

Bitno je napomenuti da i uvjeti (kriteriji) u natječaju-oglasu za zasnivanje radnog odnosa trebaju biti objektivno navedeni, odnosno treba navoditi one uvjete koji su zakonom ili drugim općim aktom propisani i one uvjete koji se realno mogu iskazati. Također, zabranjeno je u natječaje navoditi uvjete koji sadrže u svojoj biti diskriminatorska obilježja, a što je u praksi čest slučaj i na što nadležne institucije uglavnom ne reagiraju. Naime, radni

[29] Članak 125. Zakona o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13.

odnos može se zasnovati samo na način koji je odredio zakon. Pretpostavke za zasnivanje radnog odnosa (prema dr. Ladislavu Čukliću) su: sposobnost subjekta tj. „mora nužno obuhvatiti 2 elementa – 1. sposobnost samostalnog odlučivanja o zasnivanju radnog odnosa, i 2. sposobnost osobnog obavljanja, rada, jer se radi o odnosu „intuitu persone".

4.3. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Razlikujemo opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa. Pod općim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa podrazumijevamo navršene godine života. Prema našem zakonodavstvu osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.[30]

Zakonodavac više ne propisuje obvezu dokazivanja opće zdravstvene sposobnosti, osim u nekim zakonima (kao na primjer, Zakon o vatrogastvu i sl.) radnika kao do sada, ali poslodavac ima pravo uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova. Osim toga, obveza je radnika prilikom sklapanja ugovora o radu obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.[31] Također je u ovom članku navedeno i da troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac. Bitno je, dakle, da opće uvjete mora ispunjavati svaka osoba koja se želi zaposliti. Dokazivanje opće zdravstvene sposobnosti više nije obveza, ali ju u praksi poslodavci najčešće traže od kandidata za radno mjesto, naravno ovisno o samoj specifičnosti radnog mjesta. Pretpostavljamo da je namjera zakonodavca u izostavljanju odredbe o obvezi opće zdravstvene sposobnosti bila u ostvarivanju prava na rad invalida, čime se uklanja diskriminatorski odnos prema ovoj populaciji. Mišljenja smo da se to moglo izbjeći i uz pomoć pravne fikcije da opću zdravstvenu sposobnost u okviru preostale radne sposobnosti, imaju i invalidne osobe.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, utvrđuju se zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno pravilnikom o organizaciji i

[30] Članak 19. ZOR
[31] Članak 24. ZOR

sistematizaciji poslova. Ukoliko su „određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.[32]

Zakonom se vrlo rijetko navode posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, već se to prepušta drugim općim aktima. Kao posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa mogu se navesti: stručna sprema, radne sposobnosti, radno iskustvo, znanje stranih jezika, posebne godine života, naročita zdravstvena sposobnost, spol, objavljeni znanstveni ili stručni radovi, visoka prosječna ocjena tijekom školovanja, određene osobne osobine, drugi uvjeti.

4.4. Vrste radnog odnosa

Radni se odnos u pravilu zasniva na neodređeno vrijeme, te se kao takav smatra i osnovnim oblikom radnog odnosa. Međutim, osim ovog osnovnog oblika radnog odnosa, postoji i čitav niz drugih oblika radnog odnosa kao što su: radni odnos na određeno vrijeme, radni odnos uz probni rad, radni odnos pripravnika (vježbenika), radni odnos za obavljanje poslova s povećanim rizikom, radni odnos s nepunim radnim vremenom, radni odnos sa skraćenim radnim vremenom, radni odnos. Zbog ograničenosti ovoga rada, našu pozornost usmjeriti ćemo na dva oblika koji se najčešće pojavljuju u praksi, a to su rad na neodređeno i rad na određeno vrijeme.

Radni odnos na neodređeno vrijeme je osnovni oblik zasnivanja radnog odnosa, a osnovno mu je obilježje što njegovo trajanje nije vremenski ograničeno. Pretpostavka za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme nalazi se u odredbi Zakona o radu.[33] Prema toj odredbi: „Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.“ Nadalje, u istom članku zakonodavac navodi: „Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Zakonom.“ Dakle, iz ove odredbe uočljivo je da je prestanak radnog odnosa na neodređeno vrijeme uvijek neizvjestan. Potrebno je naglasiti da sve ono što se odnosi na posebne oblike radnog odnosa, tiče se radnog odnosa na neodređeno vrijeme,

[32] Članak 23. ZOR
[33] Članak 11. ZOR

stoga i odredbe o radnom odnosu na neodređeno vrijeme nisu posebno grupirane, kao što je to slučaj s odredbama o posebnim oblicima radnog odnosa.

Radni odnos na određeno vrijeme za razliku od osnovnog oblika zasnivanja radnog odnosa ima ograničeni rok trajanja. Svoje uporište ovaj oblik radnog odnosa ima u članku 10. ZOR-a. U toj odredbi navodi se: „Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.“ Zakonodavac ograničava sklapanja ovih ugovora s istim radnikom na razdoblje najduže do tri godine.

U radnopravnoj teoriji i praksi uobičajeno je da se u te poslove tradicionalno ubrajaju: sezonski poslovi, poslovi na izradi određenog projekta i poslovi uslijed privremenog povećanja obujma posla. Ali poslovi na određeno vrijeme mogu biti i svi drugi poslovi koji, po svojoj prirodi traju određeno vrijeme (npr. potreba zamjene privremeno nenazočnog radnika, potreba ostvarenja određenog poslovnog pothvata i dr.) Iz rečenog, razvidno je da bi ugovor o radu trebao biti iznimka, a ne pravilo. Međutim, statistički pokazatelji pokazuju da je ovaj oblik radnog odnosa dominantan u praksi, stoga ćemo se malo više zadržati na ovom problemu. Želimo, prije svega, ukazati na činjenice koje izazivaju niz dvojbi u radnopravnoj teoriji i praksi glede zasnivanja i sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, smatramo da zakonodavac nije precizirao što su objektivni razlozi za zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme.[34]

Kao što smo naprijed naveli, radno pravo sastoji se od pravnih instituta i nepravnih sadržaja. U konkretnom slučaju riječ je o takvom primjeru. S jedne strane imamo pravni institut (ugovor o radu na određeno vrijeme) i s druge strane nepravni sadržaj (opravdani razlog) koji izravno ili neizravno utječe na pravni institut. U tom odnosu, neupitno je da zakonodavac ukazuje da je riječ o radnom odnosu koji ima ograničeni rok trajanja, ali ne ukazuje na to tko ima diskrecijsku ovlast (koja je također nepravni sadržaj), da odredi što je to opravdani razlog. Po autoru ovog rada, ta ovlast pripadala bi poslodavcu, jer on donosi odluku o zasnivanju radnog odnosa, odnosno o njegovoj potrebi. Ovo ističemo iz razloga što se u javnosti, a nažalost često i u stručnoj javnosti stvara mišljenje da su isključivo poslodavci krivi što u društvu dominira radni odnos na određeno vrijeme, zanemarujući pri tome

[34] Članak 12. ZOR

objektivne društveno-ekonomske uvjete koji vladaju u društvu. Bez namjere da ovim stavom umanjimo odgovornost poslodavaca, treba ipak naglasiti da za lošu ekonomsku situaciju u društvu ne snose samo poslodavci odgovornost već cijela društvena zajednica i to svatko sukladno svojim pravima i obvezama.

Prema tome, ako dominira radni odnos na određeno vrijeme zbog lošeg gospodarskog stanja u društvu onda to može biti opravdani razlog za poslodavce da zapošljavaju radnike na određeno vrijeme. Smisao odredbe o iznimnom zasnivanju radnog odnosa na određeno vrijeme treba tražiti u duhu zakona, a koja je usmjerena na sprječavanje rada na crno i sive ekonomije, a nikako na sprečavanje poduzetničkih sloboda i tržišnog gospodarstva. Stoga, bolje je da poslodavci zapošljavaju radnike i na određeno vrijeme jer je to uostalom i legalno i legitimno, nego da se razvija tzv. siva ekonomija i rad na crno, a što treba sprječavati i kažnjavati. Inzistiranje (osobito ne pretjerano) na formulacijama zbog čega je zasnovan rad na određeno vrijeme nije bitan element radnog odnosa, nego pozornost u prvom redu nadležnih institucija koje trebaju obavljati nadzor nad provedbom propisa treba biti usmjerena na činjenice poštuju li se bitni elementi radnog odnosa (dobrovoljnost, oneroznost, profesionalnost, sinelagmatičnost). Zašto? Jednostavno iz razloga, ako je radnik potpisao dobrovoljno ugovor o radu na određeno vrijeme i ako to ne negira, postavlja se pitanje u čemu je onda pogrješka poslodavca ako je sklopljena takva vrsta ugovora. Dakle, da zaključimo, ugovor o radu na određeno vrijeme poželjno je da se zasniva samo iznimno, prvenstveno zbog ekonomske i socijalne sigurnosti radnika, ali također treba naglasiti da je njegov okvir i sadržaj propisan zakonom (dakle, nije zabranjen), a što se tiče „opravdanog razloga“ za njegovo zasnivanje treba se držati načela pravne države po kojem ono što zakonom nije zabranjeno ne bi trebalo biti ni kažnjivo. U suprotnom, kada bi se išlo na zabranu sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme u tržišnoj privredi to bi nužno generiralo sivu ekonomiju i rad na crno, a što bi onda u konačnici ugrožavalo stabilnost cijelog društveno-ekonomskog sustava.

Na smanjivanje sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, a u korist ugovora o radu na neodređeno vrijeme potrebito je ostvariti društvene pretpostavke koje se, prije svega, ogledaju u gospodarskom rastu i stvaranju ozračja o društvenoj potrebi veće ekonomske i socijalne sigurnosti radnika.

5. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme (engl. working time; njem. Arbaitszeit) u širem smislu, je radnopravni institut kojim označavamo vrijeme koje radnik provodi na radu. Osim toga radnim vremenom označavamo i raspored rada neke organizacije (poduzeća, ustanove, udruge itd.). Na primjer, radno vrijeme u poduzeću je od 07,00 do 15,00 sati, ili radno vrijeme trgovine je od 08,00 do 12,00 sati i od 16,00 do 19,00 sati. U teoriji postoje različite definicije radnog vremena, a koje se uglavnom svode na određenje radnog vremena kao vremena koje radnik provodi na radu i u kojem je on dužan biti na raspolaganju poslodavcu. A. Baltić i M. Despotović određuju radno vrijeme kao pravnom normom određeno vrijeme dnevnog rada u tijeku kojega je radnik obvezan obavljati određene radne funkcije.[35] Marta Vidaković Mukić definira radno vrijeme kao „razdoblje tijekom kojega je zaposlenik dužan na mjestu rada svoju radnu snagu staviti na raspolaganje poslodavcu, radi ispunjenja ugovora o radu, tj. izvršenja određenog posla".[36] V. Jelčić određuje radno vrijeme „kao vrijeme potrebno za obavljanje određenog posla pojedinog radnika koji je preuzeo obvezu da ga obavi (u koje se računa i vrijeme provedeno u pripravnosti i dežurstvu povezanom s preuzetim poslom) odnosno s obavljanjem kojeg se suglasio, kao i vrijeme koje radnik radi skraćeno radi svoje zaštite u slučajevima određenim pravnom normom".[37] Prema odredbi Zakona o radu Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.[38] Prema tome Zakon o radu određuje radno vrijeme kao:

- vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, i
- vremensko razdoblje u kojem je radnik spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

[35] A. Baltić, M. Despotović: Osnovi radnog prava Jugoslavije, sistem samoupravnih meñusobnih radnih odnosa i osnovni problemi sociologije rada, 7. izdanje, Beograd, Savremena administracija, 1979., str. 222.
[36] Marta Vidaković Mukić: Opći pravni rječnik, Narodne novine d.d., Zagreb, 2006., str. 970.
[37] Vera Jelčić: Radno vrijeme, cit. iz: Radni odnosi u Republici Hrvatskoj (skupina autora), Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007., str. 149.
[38] Članak 60. ZOR

U analizi ovog problema, nameće nam se dvojba, ulaze li u radno vrijeme i određeni prekidi u radu, kao npr. stanka ili pauza, te smatraju li se dežurstvo ili pripravnost radnim vremenom. Glede ovog pitanja postoje različita mišljenja, kako u teoriji tako i u praksi. Prema tome, u pristupu problemu radnog vremena nameću nam se dva osnovna pitanja i to: pitanje ograničenja radnog vremena i drugo – što sve obuhvaća radno vrijeme. Što se tiče ograničenja radnog vremena, možemo reći da se ono prilagođavalo čovjekovim tjelesnim i umnim potrebama, te da na skraćivanje radnog vremena izravno utječu razvoj znanosti i tehnologije, kao i organizirano djelovanje radnika u okviru ostvarivanja prava iz radnog odnosa (kroz socijalni dijalog) i vladino vođenje radne politike. S gledišta obuhvata radnog vremena, postavlja nam se pitanje, ulazi li u radno vrijeme samo rad koji se obavlja ili i onaj rad kada je radnik dužan biti na raspolaganju poslodavcu. Ako pođemo od stava da je radno vrijeme svako ono vrijeme koje je radnik dužan provesti na poslu i biti na raspolaganju poslodavcu, onda bi stanka, te dežurstvo, pripravnost i sl. ulazili, odnosno bili sastavnim dijelom radnog vremena. Takav stav u suglasju je sa subordinacijom kao bitnim elementom radnog odnosa. Međutim, Zakon o radu, kao i tumačenje koje je dao Europski sud pravde prave razliku između dežurstva i pripravnosti. Prema tom tumačenju dežurstvo je uvršteno u pojam radnog vremena, dok nasuprot tome razdoblje pripravnosti ne smatra se radnim vremenom. Naime, prema odredbi radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.[39] Međutim, već u sljedećem stavku istog članka ZR-a zakonodavac utvrđuje da se „Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom“, te u stavku 4, „Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili mjestu koje je odabrao radnik“. Dakle, hoće li se pripravnost priznati u radno vrijeme ovisi o mjestu gdje se pripravnost obavlja. Ukoliko se pripravnost obavlja na mjestu gdje radnik obavlja poslove ili na nekom drugom mjestu koje odredi poslodavac, takva pripravnost ulazila bi u radno vrijeme. Naime, pripravnost se uobičajeno provodi kod kuće ili na nekoj drugoj dostupnoj lokaciji, na način da je radnik u što kraćem vremenu obvezan odazvati se poslodavcu na njegov poziv. Na taj način radnik ima djelomičnu slobodu u raspolaganju vremenom pripravnosti, dok u slučaju kada je ta pripravnost na mjestu koje odredi poslodavac radnik ne raspolaže ni djelomično tim vremenom jer je dužan držati se

[39] Članak 60. stavak 2. ZOR

uputa poslodavca, te je stoga logično da takva vrsta pripravnosti čini sastavni dio radnog vremena. Ovo je naročito bitno zbog određivanja plaće i naknade plaće. Za vrijeme pripravnosti radniku ne pripada pravo na plaću, ali ima pravo na naknadu plaće. Vrijeme pripravnosti i iznos naknade za pripravnost moraju se odrediti kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu. Dakle, uređivanje pripravnosti, odnosno vrijeme i iznos naknade za pripravnost treba biti rezultat usuglašavanja (pregovora) između poslodavca i radnika. Stoga ovo pitanje nije dopušteno uređivati pravilnikom o radu, budući da je pravilnik o radu jednostrani pravni akt kojeg donosi poslodavac.

Radno vrijeme predstavlja bitan organizacijsko-funkcionalni element poslovanja svake organizacije, te je u tom kontekstu i sadržajno bitan prilikom zasnivanja radnog odnosa. Trajanje radnog vremena bitan je čimbenik produktivnosti rada i jedan od bitnih regulatora na tržištu rada. Pravilnim i optimalnim korištenjem radnog vremena poslodavac bitno utječe na rezultate poslovanja. Dakle, ako pođemo od premise da rad rezultira proizvodom, da je proizvod rezultat rada, tada rad ima mjeru u radnom vremenu. Vezanost čovjeka za točno određeno radno vrijeme, za uređenje radnog vremena, postala je jedna od bitnih sastavnica njegovog života. Međutim, radno vrijeme nije bitan element radnog odnosa, ali je obvezan sadržaj ugovora o radu kao instrumenta zasnivanja radnog odnosa. Polazeći od činjenice da radni odnosi imaju ugovorni karakter, propisi o radnom vremenu imaju prinudni i zaštitni karakter. Radno vrijeme nije moguće ugovoriti u dužem trajanju nego što je to zakonom propisano. Cilj je ove regulacije da zaštiti radnika od dugog rada koji može štetiti njegovom zdravlju i s druge strane da omogući radniku više vremena za odmor i bavljenje drugim 117 aktivnostima (razonoda, sport, rekreacija, kultura, itd). Skraćivanje radnog vremena u industriji doprinijelo je razvoju nekih drugih gospodarskih grana, prije svega uslužnih, kao npr. ugostiteljstvo, turizam, promet itd., koje su danas postale i nositelji gospodarskog razvoja u pojedinim zemljama. Osim toga razvile su se i neke druge djelatnosti, kao npr. znanost, sport, kultura itd.

5.1. Vrste radnog vremena

Radno vrijeme možemo podijeliti u dvije osnovne skupine.

Prema oblicima rada poznajemo:

- puno radno vrijeme,
- rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena),
- rad sa skraćenim radnim vremenom,
- rad s nepunim radnim vremenom,
- rad s fleksibilnim radnim vremenom.

Prema razdoblju obavljanja radno vrijeme dijelimo na:

- dnevni rad,
- noćni rad.

5.2. Rad s punim radnim vremenom

Puno radno vrijeme označava gornju granicu društveno potrebnog radnog vremena, te ukoliko je ono ugovoreno, pravo i obvezu radnika da radi puno radno vrijeme kako bi ostvario sva prava u punom obimu. Gornja granica punog radnog vremena se postupno smanjivala. U 19. stoljeću radno je vrijeme trajalo do 15 sati dnevno. Borba radnika za skraćenje radnog vremena prvo se odnosila na djecu, mladež i žene. U početku se to odnosilo samo na radnike u tekstilnoj industriji, da bi se s vremenom skraćivanje radnog vremena proširilo na cijelu industriju.

Intervencija države u radne odnose u smislu zaštite radnika u prvom redu bila je usmjerena na područje uređivanja radnog vremena. Ti propisi imali su zaštitni karakter i karakter podarenog prava. Zaštitni karakter tih propisa i danas je jedno od osnovnih obilježja prava u području radnog vremena. Dakle, i danas su radni odnosi ugovornog karaktera, ali su propisi o radnom vremenu prinudnog i zaštitnog karaktera. Borba radnika, ali isti tako pod utjecajem razvoja znanosti i tehnologije radno vrijeme se sve više skraćivalo. Danas je uobičajeno da se kao puno radno vrijeme određuje 40-satno radno vrijeme tjedno, pa i kraće (38 ili 36 sati).

U Republici Hrvatskoj od 30. lipnja 2001. godine utvrđeno je 40-satno radno vrijeme tjedno. Riječ je o gornjoj granici trajanja radnoga vremena. Zakon ne određuje donju granicu trajanja radnoga tjedna, što znači da je moguće utvrditi i kraće radno vrijeme od 40 sati tjedno. Budući da zakonodavac donju granicu radnog vremena nije odredio, ostavljena je 118 mogućnost da se posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, odredi kraće radno vrijeme od 40 sati tjedno, kao puno radno vrijeme. Ukoliko nekim od navedenih akata to nije izrijekom utvrđeno, na snazi je zakonska presumpcija po kojoj se smatra da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno. Dakle puno radno vrijeme predstavlja vrijeme rada punog kapaciteta koje se određuje za radni tjedan, a mjeri u satima rada. Zakonom je određena granica za najduže tjedno radno vrijeme.

5.2.1. Nepuno radno vrijeme

Nepuno radno vrijeme je rad kraći od punog radnog vremena kada zbog objektivnih uvjeta (gospodarskih, tehnoloških, organizacijskih), u procesu rada ne postoji objektivna potreba da se radi puno radno vrijeme. To su slučajevi kada proces rada zahtijeva povećani broj radnika na određenim poslovima tijekom dana ili za određeno vremensko razdoblje, npr. sezonski poslovi, povećani obim poslova, izvanredne narudžbe za proizvodima i dr. Najčešće se ovakve potrebe javljaju u djelatnosti poljoprivrede, turizma, trgovine, ugostiteljstva, prometa, obrazovanja i sl. Međutim, potreba za nepunim radnim vremenom javlja se i u malim organizacijama gdje je obujam poslova i radnih zadataka takav da ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu. Dakle, riječ je ustvari o prilagođavanju radnog vremenu raspoloživom obujmu posla. Rad u nepunom radnom vremenu može biti i odgovor (rješenje) za slabije poslovne rezultate. To znači da se reguliranjem, odnosno skraćivanjem radnog vremena i korištenjem instituta nepunog radnog vremena mogu privremeno ili trajnije zadržati radnici na poslu (u radnom odnosu), umjesto da se otpuštaju u trenutcima krize u poslovanju. Rad u nepunom radnom vremenu možemo promatrati i kao oblik fleksibilizacije radnog odnosa. On se u određenim slučajevima može izražavati kao potreba poslodavca, a isto tako i u određenim slučajevima kao potreba radnika. Dakle, i radnik može zahtijevati od poslodavca da mu omogući zbog njegovih potreba (npr. obiteljske ili druge potrebe) radni odnos s nepunim

radnim vremenom. Usklađujući pravne standarde sa EU, novi ZR je po ugledu na Direktivu 97/81 EZ o okvirnom sporazumu o nepunom radnom vremenu,[40] propisao da je poslodavac „dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.[41] U ovom slučaju riječ je o mogućnosti koju poslodavac može ili ne mora prihvatiti, ali ju je dužan razmotriti i o tome obavijestiti zainteresiranog radnika. Upravo u smjeru fleksibilizacije radnog odnosa i optimalnog korištenja radnog vremena, a koji prati ekonomsku i radnu logiku tržišnog gospodarstva u cilju podizanja poduzetništva, radni odnos s nepunim radnim vremenom povećao se u svim zemljama čemu je znatno pridonijela Konvencija MOR-a br.175, o radu s nepunim radnim vremenom iz 1994. godine i preporuka br. 182, a na razini EU Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom.

„Radi poticanja „dobre prakse“ navodimo sljedeće preporuke iz Okvirnog sporazuma poslodavcima koji ih, koliko je to moguće, trebaju uzeti u obzir:

- zahtjeve radnika da se prebace s punoga radnoga vremena na nepuno radno vrijeme, ako je to moguće u poduzeću;
- zahtjeve radnika da se prebace s nepunoga na puno radno vrijeme, ako se za to ukaže prilika;
- pravodobnu raspoloživost radnih mjesta s punim i nepunim radnim vremenom, kako bi se olakšalo prebacivanje;
- mjere kojima bi se olakšao pristup radu s nepunim radnim vremenom na svim razinama poduzeća, uključujući kvalificirana radna mjesta, rukovodeće položaje i ondje gdje je to moguće, olakšati pristup radnicima s nepunim radnim vremenom profesionalnom osposobljavanju kako bi povećali mogućnost napredovanja u karijeri i mobilnosti u struci;

[40] Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICEF, CEEP and the ETUC – Annex: Framework on part-time work.
[41] Članak 62. ZOR

- odgovarajuće informiranje postojećih tijela koja predstavljaju radnike s nepunim radnim vremenom u poduzeću.“[42]

Glede ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa radnik koji radi s nepunim radnim vremenom izjednačen je s radnikom koji je zaposlen u punom radnom vremenu, s tim što se neka prava (npr. plaća) ostvaruju u razmjernom iznosu. Ovo se posebno odnosi na zabranu diskriminacije radnika koji rade s nepunim radnim vremenom u odnosu na radnike koji rade s punim radnim vremenom. U tom kontekstu osobito je važna odredba članka 43. st. 5, novoga Zakona o radu koja kaže: „Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 11. ovoga Zakona.“ To znači, da zakonodavac upućuje na supsidijarnu primjenu odredbi kojima se reguliraju uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme. Prema tome, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen s nepunim radnim vremenom osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je zaposlen na puno radno vrijeme.

Također zakonodavac je propisao da „ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.[43] Na taj način radnici koji su u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom stječu jednaka prava kao i radnici s punim radnim vremenom u pogledu korištenja prava glede određivanja dužine otkaznog roka, prava na godišnji odmor, stanku, plaćenog dopusta, tjedni odmor, osnovice za određivanje iznosa otpremnine i dr. Budući da radnik s nepunim radnim vremenom radi kraće, zbog manjeg obujma rada ostvaruje i pravo na manju zaradu (plaću) koja se utvrđuje razmjerno vremenu provedenom na radu. Dakle, možemo reći da su katalog i kvaliteta prava, obveza i odgovornosti radnika s nepunim radnim vremenom iste u odnosu na radnika koji radi s punim radnim vremenom, ali kvantiteta prava nije ista. Po toj osnovi razmjerno se, prema provedenom vremenu na radu, smanjuje kapacitet prava primjerice, na naknadu zarade, otpremninu, regres i drugih prava vezanih uz isplate plaće i naknada.

[42] Gović, I., Marinković Drača, D: Ugovor o radu, TIM press d.o.o., Zagreb, 2005., str. 95-96.
[43] Članak 62. stavak 2. ZOR

5.2.2. Preraspodjela radnog vremena

Preraspodjela radnog vremena institut je koji bitno utječe na fleksibilnost rada, jer omogućuje da se u određenom razdoblju tijekom godine radi duže, ali zato u drugom kraće, ili da se uopće ne radi. Riječ je o institutu koji se može primijeniti pod određenim uvjetima, na određeni način i uz određena ograničenja. Preraspodjela radnog vremena može se uvesti u slučajevima kada to zahtjeva priroda posla, organizacija rada, bolje korištenje raspoloživih resursa, racionalno korištenje radnog vremena, povećanje obujma posla i obavljanje privremenih poslova s određenim rokovima i dr.

Preraspodijeljeno RV ne smije biti duže od 48 sati tjedno, iznimno 56 sati tjedno (npr. sezonski poslovi), pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

- preraspodijeljeno RV u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog RV može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako KU nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom RV koji bi trajao duže od 8 sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine i samohrani roditelj s djetetom do 6 g. te radnik koji radi u nepunom RV, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom RV do najviše 48 sati samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

5.2.3. Noćni rad

Prema ZR-u rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata do 6 sati ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između 22 sata uvečer do 5 sati ujutro idućeg dana smatra se radom noću.[44]

[44] Članak 69. st. 1. ZOR

Zakon uvodi i kategoriju noćnog radnika temeljem koje radnici u tom statusu uživaju određena prava glede ostvarivanja prava na povećanu sigurnost na radu i prava na zdravstvenu zaštitu.

Status noćnog radnika pripada onom radniku koji prema rasporedu radnog vremena mora redovito tijekom jednog radnog dana tri sata raditi u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.[45] Potreba za radom noću pojedinog radnika može biti stalna (npr. na poslovima čistača gradskih površina, pekara i sl.) ili povremena (na poslovima gdje se rad obavlja u smjenama).

Zabranjen je noćni rad malodobnika, osim ako je takav rad prijeko potreban zbog razloga izazvanih višom silom. Apsolutna zabrana rada noću odnosi se na radnike roditelje djece s težim smetnjama u razvoju ako po toj osnovi rade skraćeno radno vrijeme, a relativna zabrana odnosi se na žene.

5.2.4. Raspored radnog vremena

Prilikom rasporeda radnog vremena mora se voditi računa o pravnom normom određenom minimumu dnevnog i tjednog odmora. Raspored radnog vremena može biti određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu. Ako raspored RV nije određen tim izvorima, o njegovom rasporedu odlučuje poslodavac pisanom odlukom, o čemu se mora prije savjetovati s radničkim vijećem.

5.2.5. Organizacija punog radnog vremena

Puno radno vrijeme, ovisno o prirodi posla, može se organizirati kao:

1. jednokratno radno vrijeme

[45] Članak 69. st. 5. ZOR

2. dvokratno radno vrijeme

3. smjensko radno vrijeme.

1. Jednokratno radno vrijeme po određenosti njegova početka i svršetka tijekom jednog radnog dana može biti: a) kruto; b) promjenjivo; c) klizno.

- Kruto radno vrijeme – početak i svršetak radnog vremena fiksno određeni.122
- Promjenjivo radno vrijeme – određuje se najčešće u dijelu procesa rada određenih djelatnosti samo za pojedine radnike, a ne za sve.
- Klizno radno vrijeme – moguće je provesti tako da se utvrđuje kao puno radno vrijeme, broj sati provedenih na radu unutar različitog razdoblja (tjednog, mjesečnog ili višemjesečnog).

2. Dvokratno radno vrijeme jedan je od načina organiziranja rada u punom radnom vremenu za koje se još uvijek odlučuju neki poslodavci u uslužnim i trgovačkim djelatnostima. Na primjer radno vrijeme od 08,00 – 12,00 i od 16,00 do 20,00 .

3. U djelatnostima u kojima se proces rada odvija bez prekida, rad će se organizirati u smjenama (dvije, tri ili četiri smjene).

5.2.6. Rad duži od punog radnog vremena

Pravo je poslodavca utvrditi obvezu prekovremenog rada, ali samo u slučaju više sile, izvanrednome povećanju opsega rada, i drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe. U odnosu na pojedinog radnika prekovremeni rad ne smije se odrediti u trajanju dužem od 10 sati tjedno. U odnosu na sve zaposlene kod poslodavca – ako prekovremeni rad svih radnika prelazi 10 posto ukupnoga radnoga vremena u određenome mjesecu, poslodavac je o tome obvezan obavijestiti inspektora rada.

U odnosu na pojedine kategorije radnika: a) apsolutna zabrana, b) relativna zabrana prekovremenog rada.

5.2.7. Skraćeno radno vrijeme

Rad u skraćenom radnom vremenu priznaje se određenoj kategoriji radnika kao posebna mjera zaštite na radu. Razlog za skraćenje radnog vremena može postojati u vrijeme sklapanja ugovora o radu ili može nastati tijekom trajanja radnog odnosa.

Radni odnos sa skraćenim radnim vremenom sklapa se na poslovima s povećanim rizikom, kada i uz primjenu mjera sigurnosti i zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja i opasnosti na radu. Riječ je, dakle, o poslovima (radnim mjestima) s posebnim uvjetima rada. Radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnim utjecajima uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Ti razlozi mogu biti: 1. trajni, 2. privremeni ili 3. povremeni.

Radno vrijeme se trajno skraćuje zbog uvjeta rada. Skraćivanje radnog vremena na poslovima na kojima nije moguće, uz primjenu ostalih mjera zaštite na radu, zaštititi radnika od štetnih utjecaja posla u interesu je kako radnika (očuvanje njegova zdravlja) tako i u interesu društva (očuvanje zdravlja i radne sposobnosti radnika).

Pravo na rad s privremenim skraćenim radnim vremenom može ostvarivati jedan od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju do navršene sedme godine djetetova života (umjesto tog prava može se koristiti pravom na dopust).

Nakon sedme godine djetetova života jedan od roditelja ima pravo raditi skraćeno radno vrijeme, i to polovinu punog RV.

Pravo na povremeno skraćeno RV može ostvariti radnica, nakon proteka obveznog porodnog dopusta, do navršene jedne godine djetetova života odnosno za blizance, trojke ili više djece jednake dobi do navršene treće godine njihova života.

Nakon što dijete navrši jednu godinu života, jedan od djetetovih roditelja ima pravo raditi polovinu punog RV do njegove treće godine života ako je djetetu, prema ocjeni ovlaštenog liječnika, potrebna pojačana briga i njega.

Radnici koji rade po osnovi skraćenog radnog vremena ostvaruju puni kapacitet prava iz radnog odnosa, odnosno imaju sva prava kao da rade puno radno vrijeme.

6. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Ugovor o radu prestaje:

1) smrću radnika
2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
4) kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
5) sporazumom radnika i poslodavca
6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
7) otkazom
8) odlukom nadležnog suda.

Načini prestanka ugovora o radu pojedinačno su navedeni.[46] Međutim, posebnim zakonom moguće je proširiti navedenu listu (na primjer Stečajni zakon) ili odrediti posebne slučajeve prestanka radnog odnosa. Za svaki slučaj prestanka radnog odnosa potrebno je utvrditi uzrok zbog kojega on prestaje. Odluka o prestanku radnog odnosa mora se donijeti u pisanom obliku, a sama odluka donosi se sukladno odredbama i postupcima propisanim zakonom.

6.1. Otkaz ugovora o radu

Otkaz ugovora o radu jednostrano je očitovanje volje stranaka tog ugovora kojim ta stranka

[46] Članak 112. ZOR

izražava svoju namjeru (volju) da ugovor o radu okonča, a koje očitovanje nakon što je dostavljeno drugoj stranki, dovodi do prestanka ugovora o radu.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik i to redovito i izvanredno. Osnovna razlika – kod redovitog otkaza postoji pravo na otkazni rok.

Za razliku od radnika koji samo mora poštivati otkazni rok, poslodavac mora imati zakonom propisani opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, a to su:

- prestanak potrebe za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- nemogućnost radnika da uredno obavlja svoje obveze iz radnog odnosa zbog njegovih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- radnikovo kršenje obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- neuspjeh probnog rada.

Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku, mora biti obrazložen i dostavljen osobi na koju se odnosi. Kod redovitog otkaza ugovora o radu kod kojega postoji pravo na otkazni rok, otkazni rok počinje teći od dana dostave odluke o otkazu.

6.2. Poslovno uvjetovani otkaz

Ovaj otkaz, kao i svaki drugi, dopušten je samo kao ultima ratio, odnosno ako se novonastali problem koji zahtijeva usklađivanje ugovornih obveza ne može riješiti na drugi način. Poslovno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može radnika zaposliti na nekim drugim poslovima, odnosno ako poslodavac ne može radnika školovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

6.3. Osobno uvjetovani otkaz

Poslodavac ima opravdani razlog za redoviti otkaz ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno obavljati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.

I ovdje postoji obveza poslodavca: pokušati radnika zaposliti na nekim drugim poslovima, pokušati ga obrazovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima, voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

6.4. Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Krši li radnik obveze iz radnog odnosa poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu. Uz to što mora postojati kršenje obveza iz radnog odnosa, poslodavac je dužan prethodno, u pisanom obliku, upozoriti radnika na preuzete obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza.

6.5. Izvanredni otkaz

Izvanredni otkaz predviđen je kao sredstvo okončanja ugovora o radu kada zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Iako izvanredno ugovor o radu u pravilu otkazuju poslodavci, ako ugovor o radu izvanredno otkazuje radnik, on je dužan dokazati postojanje važnog razloga za takav otkaz. Kod izvanrednog otkaza ne postoji obveza poštivanja otkaznog roka, ali postoji obveza poštivanja drugoga, subjektivnoga, prekluzivnog roka. Prema Zakonu o radu ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Taj rok je subjektivni jer počinje teći od dana saznanja za činjenice na kojima se otkaz temelji, a prekluzivan je jer nakon proteka roka poslodavcu više nije dopušteno donositi odluku o otkazu, odnosno takva je odluka ništava.

6.6. Otkazni rok

Institut otkaznog roka ima zaštitnu funkciju i štiti i poslodavca i radnika jer odgađa učinke otkaza kroz određeno vrijeme kroz koje poslodavac ima mogućnost zaposliti novoga radnika, a radnik pronaći novo zaposlenje.

Otkazni rok može biti određen kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Ako ugovor o radu otkazuje poslodavac, otkazni rok ne smije biti kraći od onoga koji propisuje zakon.

6.6.1. Najmanje trajanje otkaznog roka

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u RO kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u RO kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u RO kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Ako je radnik kod poslodavca proveo u RO neprekidno 20 godina, otkazni rok povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

6.6.2. Prava i dužnosti za vrijeme otkaznog roka

Dok traje otkazni rok, radnik ima pravo izbivati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novoga zaposlenja. Za to mu vrijeme pripada pravo na naknadu plaće.

Za vrijeme otkaznog roka radnik je dužan obavljati svoje radne obveze a ako poslodavac ne može radniku osigurati posao za vrijeme otkaznog roka, dužan mu je isplatiti plaću i priznati sva prava do kraja otkaznog roka.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu.

6.6.3. Otpremnina

Pojam otpremnine, najčešće se veže uz pravo na određeni novčani iznos koji pripada radnicima u slučaju prestanka radnog odnosa. Cilj otpremnine je da se radnika kojem je radni odnos prestao bez njegove krivice materijalno osigura, dok sam ili preko institucije za zapošljavanje ne nađe novi posao.

Zakonom o radu propisani su kriteriji koje treba zadovoljiti da bi poslodavac bio u obvezi radniku isplatiti otpremninu. To su sljedeći kriteriji:

- da ugovor o radu otkazuje poslodavac,

- da je radni odnos kod poslodavca trajao neprekidno najmanje dvije godine,

- da za otkaz ugovora o radu ne postoji krivnja na strani radnika.

Iznos otpremnine zajamčen ZR-om izračunava se množenjem jedne trećine radnikove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca prije otkaza s navršenim (punim) godinama neprekinutog radnog staža kod određenog poslodavca.

ZR odredio je i najviši iznos takve otpremnine - ne smije biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

6.6.4. Sudski raskid ugovora o radu

Sudska odluka kojom ugovor o radu prestaje je pravomoćna konstitutivna presuda kojom se ukida radni odnos.

Iako je sukladno načelu čuvanja postojanosti RO posljedica utvrđenja otkaza nedopuštenim vraćanje radnika na posao, radnik, umjesto vraćanja na posao, može tražiti materijalnu (novčanu) naknadu kroz institut sudskoga raskida ugovora o radu.

Pretpostavke za sudski raskid ugovora o radu dijelom su izričito propisane ZR, a dijelom proizlaze iz odredbi drugih zakona koji se supsidijarno primjenjuju na taj institut. Te pretpostavke su:

- sud treba utvrditi da je otkaz poslodavca nedopušten,
- zahtjev za sudski raskid ugovora radnik ili poslodavac postavio je do zaključenja glavne rasprave,
- nastavak RO nije prihvatljiv ako raskid traži radnik, odnosno postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć ako raskid traži poslodavac.

7. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I OSTALA PRIMANJA IZ RADNOG ODNOSA

Plaća je novčana protuvrijednost rada koju je radnik obavio za poslodavca. Prema ZR-u radnik ima pravo na plaću za obavljeni rad, pravo na dodatke plaći za rad u dane blagdana i rad nedjeljom, za rad noću, za prekovremeni rad, za rad u drugim posebnim i otežanim radnim uvjetima te pravo na naknadu plaće za vrijeme kad ne radi zbog opravdanih razloga.[47]

Posebnim zakonom uređeno je pravo na plaću zaposlenih u znanosti, visokom obrazovanju, osnovnom i srednjoškolskom obrazovanju, u djelatnosti kulture koja se financira iz proračuna RH, u socijalnoj skrbi i u ustanovama zdravstva koje se financiraju iz HZZO.

Za sva pitanja u vezi s plaćama, naknadama plaća i drugim primanjima radnika koja su uređena posebnim zakonom, posebni zakon (lex specialis) ima prednost u primjeni u odnosu prema odredbama ZR-a kao općeg propisa radnog prava. Iznos plaće koju je poslodavac obvezan isplatiti radniku za obavljeni rad jedan je od devet obveznih uglavaka ugovora o radu.

Detaljno ugovaranje prava na plaću u ugovoru o radu osobito je važno za radnike zaposlene kod "malih poslodavaca" koji nemaju pravilnik o radu i kod poslodavaca koje ne obvezuje kolektivni ugovor.

Radnik zaposlen kod tih poslodavaca može potraživati samo one iznose plaće i drugih novčanih primitaka koji su ugovoreni ugovorom o radu i ona prava koja proizlaze iz neposredne primjene zakona.

Ako kriteriji i mjerila za isplatu plaća nisu utvrđeni kolektivnim ugovorom odnosno ako poslodavca ne obvezuje kolektivni ugovor, poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika mora donijeti pravilnik o radu. Plaće i druga novčana prava radnika određena pravilnikom o radu jednako se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod poslodavca.

[47] Članci 82.- 89. ZOR.

Pravilo je da se u kolektivnim ugovorima ugovaraju za radnike članove sindikata veća novčana i druga prava od onih određenih ZR-om i posebnim propisima. Samo iznimno, kada to propisi dopuštaju, u kolektivnim ugovorima određeno se pravo može ugovoriti u opsegu manjem od propisanog zakonom.

Zakonom o radu propisana je ovlast ministra nadležnog za područje rada i radnih odnosa da donese odluku o proširenju primjene određenog kolektivnog ugovora. Prošireni KU obvezuju sve poslodavce na koje su prošireni. Sljedeći KU imaju prošireno djelovanje:

1. kolektivni ugovor o visini najniže plaće – njegova primjena proširena je na neodređeno vrijeme na sve poslodavce koji posluju u RH;
2. kolektivni ugovor za djelatnost trgovine – proširen je na sve poslodavce koji obavljaju djelatnost trgovine;
3. kolektivni ugovor za graditeljstvo;
4. kolektivni ugovor za putničke agencije;
5. kolektivni ugovor za drvnu i papirnu industriju;
6. kolektivni ugovor ugostiteljstva;
7. kolektivni ugovor poslodavaca i radnika (odnosi se na sve poslodavce u djelatnosti male privrede, obrta, uslužnih djelatnosti i stranih predstavništava u RH).

Zakon o radu uređuje jednakost plaća na dvije osnove: na osnovi zabrane diskriminacije i na osnovi jednakosti plaća žena i muškaraca.

Zabrana diskriminacije odnosi se na davanje prednosti, isključenje ili pogodovanje radnika na nekoj od osnova (temelja) zabrane diskriminacije pri isplati plaće i svih drugih primitaka.Za rad jednake vrijednosti muškarci i žene imaju pravo na istu plaću. Radom jednake vrijednosti smatra se rad na istom poslu. Osobe različitog spola obavljaju isti posao ako rad obavljaju u istim ili sličnim uvjetima, ako bi mogle jedna drugu zamijeniti te ako je rad koji obavlja jedna slične naravi kao rad druge osobe.

Jednaka vrijednost rada osoba različitih spolova prosuđuje se i prema kriterijima stručne spreme, potrebnih znanja i vještina te uvjeta u kojima se obavlja posao.

Zakon o radu detaljno određuje što obuhvaća plaća koja se uspoređuje kao zarada žena i muškaraca. Plaća obuhvaća ne samo osnovnu plaću već i sva davanja bilo koje vrste koja se isplaćuju izravno ili neizravno, u novcu ili u naravi.

Predmet usporedbe nisu samo dodatci na plaću, već i svi drugi primitci koje poslodavac omogućuje radniku odnosno radnici bez obzira na to pod kojim su nazivom isplaćeni ili omogućeni kao određena pogodnost, uključivo i primitke u naravi (darovi, ugošćenja, korištenje stanova, garaža i kuća za odmor, korištenje automobila u privatne svrhe itd.).

ZR propisuje da se plaćom u smislu Zakona o radu uvijek smatra plaća u bruto iznosu. Pojam bruto plaće podrazumijeva iznos koji uključuje doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez porezu na dohodak i neto iznos koji se isplaćuje izravno radniku.

Doprinosi na plaću ne pripadaju kategoriji bruto plaće, već se obračunavaju i uplaćuju kao obveza poslodavca. U vezi s obvezom plaćanja doprinosa razlikujemo institute: obveznik doprinosa, obveznik obračunavanja doprinosa i obveznik plaćanja doprinosa. Obveznik doprinosa je osoba na teret koje se, odnosno iz čije se imovine, namiruje obveza plaćanja propisanog doprinosa. Obveznik obračunavanja doprinosa je subjekt koji je dužan obračunati propisani doprinos.

Obveznik plaćanja doprinosa je osoba koja je dužna uplatiti obračunati doprinos na propisani uplatni račun, bilo u ime i za račun osiguranika, bilo u svoje ime, a u korist osiguranika. Ako se iz ugovora o radu, pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, pravilnika o radu i kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca ne može odrediti iznos plaće koju poslodavac duguje radniku, radnik ima pravo na primjerenu plaću. Pod primjerenom plaćom podrazumijeva se plaća koja se redovito plaća za jednak rad, a ako takvu plaću nije moguće utvrditi, onda plaća koju određuje sud prema okolnostima slučaja.

Najniža plaća određena je Kolektivnim ugovorom o visini najniže plaće, koji je sklopljen na neodređeno vrijeme i odlukom nadležnog ministra proširen na sve poslodavce u RH. Najniža plaća je najmanji mjesečni iznos plaće za puno radno vrijeme, na koju radnik ima pravo neovisno o zahtjevnosti radnog mjesta na kojem radi, tržišnom položaju poslodavca ili drugim uvjetima.

Zakon o minimalnoj plaći je posebni zakon kojim se uređuje najniža cijena rada za sve zaposlene u Republici Hrvatskoj. Prema tom Zakonu svota minimalne plaće određena je u visini 39% od prosječne plaće ostvarene u RH u prethodnoj godini. Ovako određena svota minimalne plaće svake se godine 1. lipnja usklađuje prema dvama kriterijima:

- statističkim pokazateljima o prosječnoj plaći ostvarenoj u RH u razdoblju siječanjprosinac prethodne kalendarske godine, i
- realnoj stopi rasta društvenog proizvoda ostvarenoj u prethodnoj kalendarskoj godini, na način da se za tu stopu povećava udio minimalne plaće u prosječnoj plaći.

Zakonom o radu propisano je da radnik ima pravo na povećanu plaću za otežane uvjete rada, za prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi.

To povećanje određuje se ugovorom o radu, pravilnikom o radu i kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca. Postoje neke specifičnosti vezane uz pravo radnika na plaću, od kojih posebno izdvajamo:

1) Radnik zaposlen u agenciji za privremeno zapošljavanje kojeg agencija (poslodavac) ustupa korisniku na temelju sporazuma o ustupanju ima pravo na plaću koja ne smije biti manja od plaće radnika zaposlenog kod korisnika koji radi na istim poslovima. Ako kod korisnika nema zaposlenih radnika koji rade na istim poslovima, plaća ustupljenog radnika određuje se prema plaći radnika koji radi na sličnim poslovima.
2) Radnik koji radi nepuno RV neka prava kod poslodavca ostvaruje u visini udjela nepunog radnog vremena u punom radnom vremenu, a neka prava u jednakom iznosu kao i radnici koji rade puno radno vrijeme. Pravo na plaću u pravilu određuje se razmjerno odnosu nepunog i punog radnog vremena na istim poslovima, a pravo na naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i odlazak s posla jednako kao i radnicima koji rade puno radno vrijeme.
3) Radnik koji radi skraćeno radno vrijeme ostvaruje pravo na plaću i sva druga novčana prava iz radnog odnosa kao i radnici koji rade puno radno vrijeme. Naime, skraćeno RV nije posljedica tržišnih potreba poslodavca, već institut zaštite radnika. Stoga se u pogledu prava radnika skraćeno RV izjednačuje s punim radnim vremenom. Radnik

koji radi skraćeno zbog potrebe pojačane brige i njege djeteta kojem je po ocjeni liječnika potrebna dodatna skrb ima pravo na plaću za sate rada kod poslodavca, a za razliku fonda sati do punog RV ostvaruje naknadu plaće prema propisima koji uređuju naknadu za rodiljni dopust.

4) Prema Zakonu o radu radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodatci na plaću, osim doplatka za djecu, mogu se umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku. Za radnike koje je isključio s rada kao odgovor na već započeti štrajk (lock-out) poslodavac je prema Zakonu o radu dužan platiti doprinose na najnižu osnovicu utvrđenu posebnim propisom.[48]

U dosadašnjoj praksi ugovaranja prava na plaću afirmirao se mehanizam ugovaranja plaće sa sljedećim sastavnim dijelovima za obavljeni rad:

1. plaća za redoviti rad – osnovna plaća
2. posebni dodatci na osnovnu plaću
3. posebni dodatci na plaću koje ostvaruju samo radnici s posebno uspješnim radnim rezultatima – stimulativni dio plaće.

[48] Članak 213. ZOR

8. ZAKLJUČAK

U praksi se često događa da poslodavci ponude zaposlenicima sklapanje nekih ugovora čija je pravna priroda dvojbena s ciljem da izbjegnu određene obveze vezane za prava iz radnog odnosa. Zaposlenici bi prije sklapanja bilo kakvog ugovora trebali znati što koji pravni posao sa sobom nosi.

Prvenstveno treba razlikovati ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ugovor o radu na određeno vrijeme i ugovora o djelu kojim se ne zasniva radni odnos. Radni odnos zasniva se isključivo ugovorom o radu.

Ugovor o radu je trajni obvezni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme i podrazumijeva rad zaposlenika za poslodavca, a ovaj mu je dužan za obavljeni rad isplatiti plaću.

Ugovor o djelu podrazumijeva preuzimanje obveze izvršenja određenog posla, izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl. uz obvezu naručitelja da drugoj strani za taj rad plati naknadu.

Kod Ugovora o radu radnik osobno za naknadu obavlja određeni posao u radnom vremenu po uputama poslodavca, dok je kod ugovora o djelu bitan rezultat rada, a ne sam rad. Česte je situacija da je poslodavac sklopio sa radnikom ugovor o djelu, a narav i vrsta rada te ovlasti poslodavca imaju obilježja posla za koji se zasniva radni odnos. U takvim situacijama fiktivno je sklopljen ugovor o djelu, a zapravo se radi o ugovoru o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno. Poslodavac u ovom slučaju čini prekršaj.

Ugovor o radu može biti sklopljen na određeno i neodređeno vrijeme. Dogodi li se u praksi da ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje se sklapa onda se uvijek smatra da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ukoliko poslodavac i radnik ne sklope ugovor o radu u pisanom obliku i poslodavac izda potvrdu zaposleniku o sklopljenom ugovoru, a ta potvrda nema odredbu o vremenu na koje se sklapa, u tom se slučaju smatra da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može biti sklopljen i na određeno vrijeme, ali samo u Zakonom o radu određenim slučajevima.

Ti slučajevi su ;

- ako je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom,
- izvođenjem određenog posla ili
- nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za obavljanje istih poslova ne smije se sklopiti za neprekinuto razdoblje duže od tri godine. Izuzetno može trajati duže od tri godine ako se radi o zamjeni privremeno odsutnog radnika ili ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen, to može biti točno određeni dan, a istek ugovora može biti vezan i uz određeni događaj koji je nastupio kao što su dovršetak posla, povratak na posao odsutnog radnika i sl. Ako radnik ostane raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen ,smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Bitno je još spomenuti da često poslodavci ne ispunjavaju svoju obvezu obavještavanja radnika koji su zaposlenih kod njih na osnovu ugovora na određeno vrijeme o poslovima koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti na neodređeno vrijeme. Isto tako dužni su im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme u pravilu ne može prestati prije isteka roka utvrđenog u tom ugovoru.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena tim ugovorom. Znači to je samo iznimna mogućnost i mora izričito biti ugovorena.

Ako ste ugovor o radu sklopili na određeno vrijeme, odredba o zaštiti od otkaza primjenjuje se do trenutka isteka roka navedenog u ugovoru.

U slučajevima prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme istekom vremena za koje je sklopljen, prestanak ugovora ne odgađaju ni trudnoća, ni porodiljni dopust, ni korištenje nekog drugog prava s osnove zaštite majčinstva, kao ni bolovanje ili vojna služba.

LITERATURA

1. Brajić, V., Radno pravo, Suvremena administracija, Beograd, 1987.,
2. Gović, I., Marinković Drača, D: Ugovor o radu, TIM press d.o.o., Zagreb, 2005.,
3. Opća enciklopedija, Leksikografski Zavod, Zagreb, 1989.
4. Škrtić, D., Osnove radnog prava i kaznena djela protiv radnih odnosa,Veleučilište u Karlovcu, 2013.

ZAKONI

1. Ustav Republike Hrvatske, NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14
2. Zakon o radu, NN 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13
3. Zakon o radu, NN 93/14,

PROPISI

1. Pravilnik o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, NN 70/10.

INTERNET

1. http://www.pravos.unios.hr/pfo/sites/default/files/RadnoiSocijalno/knjiga-osnove_radnog_prava.pdf (10. rujan 2015.)
2. http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2010_05_62_1978.html (10. rujan 2015.)
3. http://www.propisi.hr/print.php?id=10326 (10. rujan 2015.)
4. http://www.nszssh.hr/pdf/SKLAPANJE%20UGOVORA%20O%20RADU.pdf (10. rujan 2015.)

OSTALO

1. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICEF, CEEP and the ETUC – Annex: Framework on part-time work.