

UGOVOR O RADU U HRVATSKOM RADNOM ZAKONODAVSTVU

Blinja, Ivana

Undergraduate thesis / Završni rad

2017

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic in
Pozega / Veleučilište u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:112:861914>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-05**



VELEUČILIŠTE U POŽEGI
STUDIA SUPERIORA POSEGANA

Repository / Repozitorij:

[Repository of Polytechnic in Pozega - Polytechnic in
Pozega Graduate Thesis Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

VELEUČILIŠTE U POŽEGI



STUDENT: Ivana Blinja, **MBS:** 7164

NASLOV ZAVRŠNOG RADA

Ugovor o radu u hrvatskom radnom zakonodavstvu

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2017. godina

VELEUČILIŠTE U POŽEGI

DRUŠTVENI ODJEL

PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ UPRAVNI STUDIJ

Ugovor o radu u hrvatskom radnom zakonodavstvu

ZAVRŠNI RAD

IZ KOLEGIJA OSNOVE RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA I.

MENTOR: Dragana Bjelić, dipl.iur. viši predavač

STUDENT: Ivana Blinja

Matični broj studenta: 7164

Požega, 2017. godina

SADRŽAJ

1. UVOD.....	1
2. UGOVOR O RADU- POJAM I KARAKTERISTIKE.....	1
2.1. Pojam ugovora o radu	2
2.2. Karakteristike ugovora o radu	4
3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU.....	6
3.1. Ugovorne strane	6
3.2. Uvjeti za sklapanje	8
3.3. Trenutak sklapanja	9
3.4. Oblik ugovora o radu.....	10
4. SADRŽAJ UGOVORA O RADU	11
4.1. Sadržaj ugovora o radu za stalne sezonske poslove	12
4.2. Sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada.....	13
4.3. Sadržaj ugovora o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo	15
4.4. Plaća kao obvezni sadržaj ugovora o radu	16
5. PODJELA UGOVORA O RADU.....	19
5.1. Podjela ugovora o radu obzirom na vrijeme na koje se sklapaju	19
5.1.1. Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	19
5.1.2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	21
5.2. Podjela ugovora o radu obzirom na dužinu radnog vremena	22
5.2.1. Ugovor o radu s punim radnim vremenom	22
5.2.2. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.....	22
5.2.3. Ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom	23
6. PRESTANAK UGOVORA O RADU	24
6.1. Prestanak ugovora o radu smrću radnika	24

6.2. Prestanak ugovora o radu smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu sa posebnim propisima.....	25
6.3. Prestanak ugovora o radu istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.....	26
6.4. Prestanak ugovora o radu kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore.....	27
6.5. Prestanak ugovora o radu sporazumom radnika i poslodavca	27
6.6. Prestanak ugovora o radu dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti	28
6.7. Prestanak ugovora o radu odlukom nadležnog suda	29
6.8. Prestanak ugovora o radu otkazom	30
7. ZAKLJUČAK.....	32
8. LITERATURA.....	34
9. POPIS TABLICA	36
10. PRILOZI.....	37

SAŽETAK

Tema ovog završnog rada je ugovor o radu u hrvatskom radnom zakonodavstvu. Ugovor o radu temelj je zasnivanja radnog odnosa. Odredbe kojima je reguliran ugovor o radu sadržane su u Zakonu o radu (NN 93/14). Kroz ovaj rad biti će riječi o karakteristikama ugovora o radu po kojima se on razlikuje od drugih sličnih ugovora. U radu se navode uvjeti koji moraju biti ispunjeni kako bi se ugovor o radu mogao sklopiti. Nadalje, kroz rad definirat će se ugovorne strane između kojih se sklapa ugovor o radu, kao i obliku ugovora o radu. Sadržaj ugovora o radu propisan je Zakonom o radu, a kroz ovaj rad govoriti će se i o sadržaju ugovora o radu za stalne sezonske poslove, ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, te ugovora o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo. Kroz rad prikazat će se podjela ugovora o radu prema određenim kriterijima. Ugovor o radu prestat će na načine propisane Zakonom o radu, a svaki od načina prestanka ugovora detaljnije je opisan u nastavku rada.

Ključne riječi: ugovor o radu, ugovorne strane, prestanak ugovora o radu

ABSTRACT

Theme of this final work is contract labor in Croatian labor legislation. Contract labor is foundation of employment relationship. The provisions governing the employment contract are contained in the Labor Act (NN 93/14). Through this paper it would be discussed about the characteristics of the employment contract that make it different from other similar contracts. This final work describes the conditions that must be fulfilled in order for the employment contract to be concluded. Furthermore, work will define contractual parties between which the labor contract is concluded and the form of employment contract. The content of the labor contract is regulated by the Labor Law, and this paper will discuss the content of the employment contract for permanent seasonal work, employment contracts at a particular place of work, and employment contracts in case of referral of workers abroad. The work will show the division of labor contracts according to certain criteria. The employment contract will terminate in the manner prescribed by the Labor Law, and each term of termination of the contract will be described in more detail below.

Keywords: contract of employment, Contractual parties of an employment contract, termination of an employment contract

1. UVOD

Ugovor o radu naziva se i individualnim ugovorom o radu kako bi ga se lakše razlikovalo od kolektivnog ugovora. Ugovor o radu ima dvije ugovorne strane, a to su radnik i poslodavac. Ugovor o radu često se poistovjećuje s ugovorom o djelu, ugovorom o nalogu i ugovorom o službi, međutim između tih ugovora postoje razlike. Kada se govori o samom sklapanju ugovora o radu onda treba napomenuti da tu postoje dva uvjeta. Prvi uvjet se naziva i opći uvjet te se odnosi na godine života, tj. kao opći uvjet Zakon o radu navodi godine života. Posebni uvjeti mogu se odnositi na stručnu spremu, poznavanje stranog jezika, radno iskustvo, posebne vještine i slično. Bitno je samo da radnik koji se želi zaposliti mora udovoljavati traženim uvjetima. Ugovor o radu sastavlja se u pisanom obliku, ali pisani oblik nije pretpostavka njegove valjanosti.

U radu će biti riječi o sadržaju koji mora imati svaki ugovor o radu. Kao jedan od bitnih elemenata ugovora o radu navodi se plaća. Također govorit će se o podjeli ugovora o radu. Ugovor o radu može se podijeliti prema dva kriterija: obzirom na vrijeme na koje se sklapa te obzirom na dužinu radnog vremena. Prema prvom kriteriju ugovor o radu može biti: ugovor o radu na određeno vrijeme i ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Prema drugom kriteriju postoji ugovor o radu s punim radnim vremenom, ugovor o radu s nepunim radnim vremenom i ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom. Ugovor o radu trebao bi se uvijek sklapati na neodređeno vrijeme jer on daje veću sigurnost radnicima, ali situacija je u Republici Hrvatskoj drugačija tj. više se sklapa ugovora o radu na određeno vrijeme. Postoje slučajevi kada će ugovor o radu na određeno vrijeme „postati“ ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ali o tome će više biti riječi u nastavku rada. Šesto poglavlje rada odnosi se na prestanak ugovora o radu. Ugovor o radu može prestati na nekoliko načina predviđenih Zakonom o radu. Jedan od najčešćih načina prestanka ugovora o radu je otkaz ugovora o radu. Otkaz ugovora o radu može biti redoviti ili izvanredni. Ugovor o radu može prestati i na način koji može propisati neki drugi zakon npr. Stečajni zakon.

2. UGOVOR O RADU - POJAM I KARAKTERISTIKE

Kroz ovo poglavlje biti će riječi o samom pojmu ugovora, zatim ugovora o radu koji je i tema ovog završnog rada te karakteristikama po kojima se ugovor o radu razlikuje od drugih sličnih ugovora. Ugovor je dvostranoobvezni pravni posao koji nastaje suglasnim očitovanjem volje dvaju ili više subjekata usmjerenih na postizanje dopuštenih pravnih učinaka, a koji se sastoji u postanku, promjeni ili prestanku nekog pravnog odnosa. „Ugovor je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.“ (Zakon o obveznim odnosima, NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, čl. 247.) Bitni sastojci ugovora o radu su rad koji radnik obavlja za poslodavca i plaća koju poslodavac isplaćuje radniku.

„Svijet rada obilježavaju stalne promjene kojima se sudionici na tržištu rada moraju kontinuirano prilagođavati. Prema mišljenju Somavia, nekadašnjeg generalnog direktora Međunarodne organizacije rada (MOR-a), pitanje koje valja postaviti nije koliko još strukturalnih reformi i nesigurnosti ljudi mogu podnijeti, nego kako stvoriti pravična i prilagodljiva gospodarstva u kojima je rad dostojan čovjeka u srcu ekonomske, socijalne politike i politike okoliša.“ (Laleta, 2013:139) Dakle, iz navedenog slijedi da se tržište rada stalno mijenja, a ljudi odnosno radnici nisu pripremljeni na takve brze promjene i onda dolazi do nejednakosti, odnosno tržište rada nije prilagođeno radnicima.

Ugovor o radu javlja se još u rimskom pravu, odnosno riječ je o pravnom poslu nazvanom *locatio conductio operarum*. „Takav je ugovor nastao kada se jedna strana (*locator*) sporazumjela s drugom stranom (*conductor*) da će joj staviti na raspolaganje svoju radnu snagu, uz plaćanje određene naknade.“ (Božina et al., 2015:378). U položaju *locatora* nalazio se radnik dok se pod pojmom *conductora* mislilo na poslodavca. Božina et al. (2015) navode da u suvremeno doba ugovor *locatio conductio operarum* prestaje biti ugovorom građanskog prava i postaje jedan od središnjih ugovora nove grane prava koja se naziva radno pravo. Iz navedenoga je vidljivo da se radno pravo kao zasebna grana prava razvila upravo iz građanskog prava, a sam ugovor o radu postaje središnji ugovor nove grane prava.

2.1. Pojam ugovora o radu

„Ugovor o radu (*engl. labor agreement; njem. Arbeitsvertrag; fran. contrat de travail*) je dvostrani pravni posao koji kao izraz izjavljene volje između poslodavca i radnika uređuje prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa.“ (Božina et al., 2015:378) Obveza radnika je osobno obavljati preuzeti posao za poslodavca, a njegovo pravo je zahtijevati od poslodavca

isplatu plaće. Obveza poslodavca u radnom odnosu je isplatiti radniku plaću, a pravo poslodavca je zahtijevati od radnika da obavi preuzeti posao. U svom radu Bilić (2016) navodi da je nakon stupanja na snagu Ustava Republike Hrvatske i na njemu utemeljenim načelima stvorena pretpostavka za poimanje radnog odnosa kao građanskopravnog odnosa, a ne kao statusnog radnog odnosa. U građanskopravnom pristupu osnova svih prava i obveza postaje ugovor o radu koji ima podršku u kolektivnim ugovorima, ali i u zakonskim odredbama.

„U pravnoj se doktrini ugovor o radu naziva i pojedinačnim (individualnim) ugovorom o radu kako bi ga se razlikovalo od kolektivnog ugovora o radu.“ (Crnić et al., 2007:1) Individualnim ugovorom o radu zasniva se radni odnos između radnika pojedinca i poslodavca. „Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.“ (Zakon o radu, NN 93/14, čl. 10. st. 1.), a sam ugovor o radu sklapa se između radnika i poslodavca. Pravo na rad jamči se i u odredbama Ustava Republike Hrvatske točnije u čl. 55. koji glasi „Svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakomu je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.“ (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, čl. 55.) O ugovoru o radu može se govoriti kao jednom od izvora radnog prava koji se svrstava u nacionalne izvore radnog prava, a u okviru nacionalnih izvora u autonomne (profesionalne) izvore, a kao dio autonomnih (profesionalnih) izvora u ugovorne izvore.

Treba naglasiti da između ugovora o radu i radnog odnosa postoji razlika koja se ogleda u sljedećem: „radni odnos iako zasnovan ugovorom o radu obuhvaća širi krug prava i obveza nego što je to navedeno u odredbama ugovora o radu.“ (Crnić et al., 2007:2) Sadržaj radnog odnosa osim ugovora o radu može biti uređen pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom i slično. Zakon o radu nije jedini zakon kojim se regulira ugovor o radu. Treba naglasiti da se na ugovor o radu često primjenjuju i odredbe Zakona o obveznim odnosima. Milković (2016) u svom radu ističe dvije činjenice koje ugovor o radu usmjeravaju prema odredbama Zakona o obveznim odnosima. Prva je da se radni odnos zasniva ugovorom o radu čime je radni odnos dobio karakteristike ugovornog odnosa, a druga činjenica odnosi se na to da je u čl. 8. st. 4. Zakona o radu propisano da se na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom primjenjuju na odgovarajući način opći propisi obveznog prava.

Ugovorom o radu zasniva se radni odnos kako je već ranije rečeno te se radnik obvezuje za poslodavca osobno obaviti određeni posao, a poslodavac se obvezuje radniku za obavljeni posao isplatiti plaću. Iz navedenog je vidljivo da je bitan element ugovora o radu osobno obavljanje rada, subordinacija radnika prema poslodavcu i isplata plaće. „Obveza osobnog obavljanja rada znači neprenosivost obveze rada na drugoga.“ (Crnić et al., 2007:13) Iz navedenog slijedi da je radni odnos dvostrano obvezan odnos tj. on nastaje između radnika i poslodavca i samo radnik može izvršavati obveze kojih se prihvati jer je to strogo osoban odnos. S druge strane ugovorom o djelu se jedna strana koja se naziva izvođač obvezuje obaviti određeni posao kao što je izrada ili popravak neke stvari ili izvršavanje kakvog fizičkog ili intelektualnog rada, a druga strana koja se naziva naručitelj obvezuje se za to platiti određenu naknadu. U svom radu Gović i Marinković Drača (2005) ukazuju da je razlika između navedena dva ugovora u tome što kod ugovora o radu radnik po uputama poslodavca obavlja rad za plaću dok kod ugovora o djelu izvođač za obavljeni rad dobiva ugovorenu naknadu. Kod ugovora o djelu nema subordinacije koja je kod ugovora o radu prisutna te je kod ugovora o djelu bitan rezultat rada, dok je kod ugovora o radu bitno da se radnik trajno obvezao obavljati preuzeti posao.

2.2. Karakteristike ugovora o radu

Kada je riječ o karakteristikama ugovora o radu, tada je potrebno naglasiti da ugovor o radu ima sljedeće karakteristike:

1. dvostrani pravni posao (*contractus bilaterales*) obzirom da nastaje očitovanjem volje dviju strana. Gović i Marinković Drača (2005) navode da je to zapravo dvostrano obvezujući ugovor jer i radnik i poslodavac preuzimaju određena prava i obveze. Radnik se obvezuje da će obavljati određeni rad prema uputama i nalogima poslodavca, a poslodavac da će mu za to isplatiti plaću.
2. naplatan ugovor zbog toga što se za činidbu traži protučinidba. Ovdje je činidba obavljanje određenog rada, a protučinidba plaća radniku za obavljeni rad. Milković (2016) u svome djelu navodi da se naplatnost očituje u obvezi poslodavca da isplati radniku plaću, odnosno postojanje prava radnika da zahtjeva isplatu plaće,
3. imenovani ugovor zbog toga što Zakon o radu izričito propisuje u čl. 15. sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, što znači da je ugovor imenovani. Imenovani ugovor je onaj kojemu se ustalio sadržaj i pravnotehnički naziv,

4. konsenzualan ugovor (lat. *consensus*: slaganje, suglasnost) zbog toga što je za njegovu perfekciju bitna suglasnost volja ugovornih strana o bitnim sastojcima ugovora (bitni sastojci ugovora o radu su rad i plaća),
5. neformalan ugovor iako je Zakonom o radu u čl. 14. propisano da se ugovor o radu sklapa u pisanom obliku, ovdje oblik nije pretpostavka valjanosti ugovora. U svom radu Božina et al. (2015) navode da propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanost i valjanost ugovora,
6. osobni ugovor zbog toga što se „radnik obvezuje osobno obavljati rad prema uputama poslodavca, a poslodavac se obvezuje radniku dati posao i isplatiti mu plaću za tako obavljenu rad.“ (Crnić et al., 2007) Ovdje do izražaja dolazi subordinacija, odnosno podređenost radnika i poslodavca,
7. ugovor s trajnim činidbama iz razloga što traje neko duže vrijeme. Prema odredbi čl. 11. st. 1. Zakona o radu (NN 93/14), ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme. Herman i Čupurdija (2011) navode da ugovor o radu u relativnom smislu stvara trajniji odnos između radnika i poslodavca. On se za razliku od ugovora o djelu zaključuje za duže razdoblje i nije mu cilj trenutno ostvarenje.
8. ugovor s prethodno preciziranim sadržajem točan sadržaj ugovora o radu propisuje Zakon o radu koji u čl. 15. st. 1. navodi što sve mora sadržavati ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu u pisanom obliku. Više o sadržaju ugovora u radu biti će u nastavku rada, točnije u poglavlju četiri.

3. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Sklapanje ugovora o radu uređeno je čl. 10. Zakona o radu. Ugovor o radu sklopljen je onoga trenutka kada su se radnik i poslodavac suglasili o njegovim bitnim sastojcima. Crnić et al. (2007) navode da se u praksi često događa da poslodavac radi izbjegavanja obveza koje se odnose na zasnivanje radnog odnosa s radnikom sklapa neki drugi ugovor s prestacijom rada. Najčešće se umjesto ugovora o radu sklapa ugovor o djelu ili ugovor o nalogu. Kako bi se spriječio nastanak takvih situacija Zakon o radu u čl. 10. st. 2. propisuje „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.“ Prema ovoj zakonskoj odredbi kada radnik započne obavljati poslove koji imaju obilježja radnog odnosa smatra se da je sklopljen ugovor o radu, bez obzira na to kako su ugovorne strane nazvale taj ugovor. U svom radu Božina et al. (2015) naglašavaju kako poslodavac, radnik, radničko vijeće, sindikat i udruge poslodavaca mogu uvijek ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od onih propisanih samim zakonom. Primjerice, Zakonom o radu je propisano da radnik ima pravo na minimalno četiri tjedna godišnjeg odmora, ali se kolektivnim ugovorom može propisati da radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od pet tjedana. U tom slučaju na radnika će se primijeniti povoljnije pravo pa će tako on imati pravo na godišnji odmor u trajanju od pet tjedana. Također navode da se nepovoljni uvjeti mogu ugovoriti samo kolektivnim ugovorom i ako za to postoji izričita zakonska ovlast. Kada je riječ o uvjetima za sklapanje ugovora o radu treba naglasiti da postoje dva uvjeta, a to su opći uvjet za sklapanje ugovora o radu i posebni uvjeti. Kao opći uvjet za sklapanje ugovora o radu navode se godine života. “Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.“ (Zakon o radu NN 93/14 čl. 19.) Kao posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu mogu se pojaviti: zdravstvena sposobnost, stručna sprema, radno iskustvo, godine života, poznavanje stranih jezika i slično.

3.1. Ugovorne strane

Svaki ugovor mora imati ugovorne strane, tj. subjekte između kojih će se sklopiti ugovor. Kao ugovorne strane ugovora o radu pojavljuju se radnik i poslodavac. Radnik je opći pojam koji obuhvaća npr. namještenika, službenika i druge radnike. Prema Zakonu o državnim službenicima, „državni službenici su osobe koje u državnim tijelima kao redovito zanimanje obavljaju poslove iz djelokruga tih tijela utvrđene Ustavom, zakonom ili drugim propisima donesenim temeljem Ustava i zakona. Prema Zakonu o državnim službenicima (NN 92/05,

140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13 38/13, 101/15, 138/15, 61/17 čl. 3. st. 3.) državni službenici su i osobe koje u državnim tijelima obavljaju:

- informatičke poslove,
- opće i administrativne poslove,
- planske poslove,
- materijalno-financijske poslove,
- računovodstvene i druge poslove.

Namještenici su osobe koje u državnim tijelima rade na pomoćno tehničkim poslovima i ostalim poslovima, čije je obavljanje potrebno radi pravodobnog i kvalitetnog obavljanja poslova iz djelokruga državnih tijela“ (Zakon o državnim službenicima, NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 101/15, 138/15, 61/17, čl. 3. st. 2.,3.,4.). Iz navedenoga je vidljivo da pojam radnika obuhvaća i druge subjekte za koje postoji odgovarajući drugi naziv, obzirom na posao koji oni obavljaju. I državni službenici i namještenici ulaze pod pojam radnika, ali se oni za razliku od radnika definiraju Zakonom o državnim službenicima, a ne Zakonom o radu.

„Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Radnik zasniva radni odnos kako bi sebi i svojoj obitelji osigurao sredstva potrebna za život, a predmet radnog odnosa s gledišta radnika je plaća ili drugi oblik naknade za obavljeni rad. Poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava jednog ili više radnika i za koju radnik (ili radnici) u radnom odnosu obavlja određene poslove.“ (Herman i Ćupurdija 2011:30) Autori također navode da poslodavac kao pravna osoba može biti: različito trgovačko društvo (dioničko društvo, društvo s ograničenom odgovornošću), ustanova, zadruga, udruga i slično, a poslodavac kao fizička osoba može biti: obrtnik, trgovac pojedinac i dr. Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, ima pravo odrediti mjesto rada i uvjete po kojima će radnik obavljati rad, ali isto tako poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad. Radnik se u radnom odnosu može pojaviti samo kao fizička osoba, dok poslodavac može biti ili fizička osoba ili pravna osoba.

3.2. Uvjeti za sklapanje

Kada se govori o uvjetima za sklapanje ugovora o radu Gović i Marinković Drača (2005) navode da postoje dva uvjeta za sklapanje ugovora o radu, a to su:

- opći uvjeti i
- posebni uvjeti.

U Republici Hrvatskoj postoji samo jedan opći uvjet za sklapanje ugovora o radu, a to su godine života. Opći uvjet prilikom sklapanja ugovora o radu moraju zadovoljiti svi radnici koji se žele zaposliti. Prema Zakonu o radu opći uvjet glasi „osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.“ (Zakon o radu, NN 93/14, čl. 19.) Opći uvjet odnosi se na godine starosti za zasnivanje radnog odnosa, a to je kod nas petnaest godina i povreda ovakve zakonske odredbe predstavlja težak prekršaj poslodavca koji prema čl. 229. st. 6. Zakona o radu (NN 93/14) može biti kažnjen novčanom kaznom u iznosu od 61.000,00 do 100.000,00 kuna. Cilj ovakvog zakonskog uređenja je zaštita zdravlja, razvoja i ćudoređa maloljetnika. O najnižoj dobi za zapošljavanje govori i Konvencija broj 138. Međunarodne organizacije rada koja u čl. 3. navodi da najniža dob za zapošljavanje „ne smije biti niža od dobi za završavanje obveznog školovanja, a u svakom slučaju ne smije biti niža od 15 godina. Izuzetno, članica čije su gospodarstvo i obrazovne mogućnosti nedovoljno razvijene može, nakon savjetovanja s organizacijama zainteresiranih poslodavaca i radnika, gdje one postoje, početno utvrditi najnižu dob od 14 godina.“ (http://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2002_02_3_24.html). Republika Hrvatska je potpisnica ove Konvencije te su stoga hrvatski propisi morali biti usklađeni s Konvencijom o najnižoj dobi za zapošljavanje, stoga je jasno zašto Zakon o radu (NN 93/14) propisuje da je najniža dob za zapošljavanje petnaest godina. Za pojedina radna mjesta osim općeg uvjeta za zapošljavanje mogu se tražiti i posebni uvjeti. Posebni uvjet može biti stručna sprema, radno iskustvo, zdravstvena sposobnost, posebna znanja i vještine, državljanstvo, poznavanje stranih jezika, godine života, objavljeni znanstveni ili stručni radovi i drugi uvjeti. Babić et al. (2003) navode da posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa mogu biti propisani zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Ako se navedenim aktima propisuju posebni uvjeti, onda ugovor o radu može sklopiti samo ona osoba koja udovoljava tim posebnim uvjetima.

Strani državljanima ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima koji su propisani Zakonom o radu (NN 93/14) i drugim zakonima koji uređuju ta pitanja. Pa su tako pitanja koja se odnose na zapošljavanje državljanina treće zemlje, odnosno stranaca u Republici Hrvatskoj uređena Zakonom o strancima (NN 130/11, 74/13, 69/17). „Poslodavac može zaposliti državljanina treće zemlje samo na onim poslovima za koje mu je izdana dozvola za boravak i rad odnosno potvrda o prijavi rada“. (Zakon o strancima, NN 130/11, 74/13, 69/17, čl. 73. st. 1.) Dakle, poslodavac ne smije zapošljavati one državljane, odnosno strance koji nezakonito borave na području Republike Hrvatske, niti se poslodavac smije koristiti radom takve osobe. 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 posjednika, bez zasnivanja radnog odnosa,
7. privremeni boravak u svrhu znanstvenog istraživanja iz čl. 64. Zakona o strancima.“
(Zakon o strancima, NN 130/11, 74/13, 69/17, čl. 73. st. 3.)

Prilikom zapošljavanja državljanina treće zemlje poslodavac je dužan tražiti na uvid valjanu dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada te je dužan zadržati presliku sve dok radni odnos traje. Posebne uvjete treba utvrđivati kada je priroda posla takva te kada su oni potrebni i važni za obavljanje posla, te ne bi smjeli biti u suprotnosti s odredbama koje se odnose na zabranu diskriminacije. Ako poslodavac sklopi ugovor o radu s radnikom koji ne udovoljava posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa počinio je težak prekršaj. Prema odredbi čl. 228. st. 2. Zakona o radu (NN 93/14) kaznit će se poslodavac novčanom kaznom u iznosu od 31.000,00 do 60.000,00 kuna.

3.3. Trenutak sklapanja

Ugovor o radu sklopljen je onoga trenutka kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora. Bitni sastojci ugovora o radu su rad i plaća. Radni odnos zasniva se

sklapanjem ugovora o radu, dakle radni odnos je zasnovan neovisno o tome je li radnik počeo raditi ili nije. U svom radu Crnić et al. (2007) navode da postoji razlika između zasnivanja radnog odnosa u državnoj upravi i zasnivanja radnog odnosa u gospodarstvu. Osoba koja se zapošljava u državnoj upravi postat će državnim službenikom tek danom početka rada, za razliku od osobe koja traži zaposlenje u gospodarstvu koja postaje radnikom onoga trenutka kada s poslodavcem sklopi ugovor o radu. Poslodavac i radnik mogu sklopiti ugovor o radu u kojem je sadržana odredba da prava i obveze iz ugovora o radu nastupaju kasnije tj. započinju nekog drugog dana koji je različit od dana sklapanja ugovora o radu. Takva odredba neće utjecati na postojanost radnog odnosa budući je radni odnos zasnovan onog trenutka kada su ugovorne strane sklopile ugovor o radu.

3.4. Oblik ugovora o radu

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i u praksi su upravo najčešći takvi ugovori. Za ugovor o radu Milković (2016) u svom radu navodi da pripada skupini formalnih ugovora jer je samim Zakonom o radu (NN 93/14) propisano da se ugovor o radu sklapa u pisanom obliku, ali s druge strane on je neformalni ugovor jer će biti valjan iako ga ugovorne strane propuste sklopiti u pisanom obliku. S ciljem zaštite radnika zakonodavac je propisao da „propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora“ (Zakon o radu, NN 93/14, čl. 14. st. 2.) za razliku od drugih ugovora kod kojih nepoštivanje propisanog oblika dovodi do njihove ništetnosti. Gović i Marinković Drača (2005) navode da poslodavac koji s radnikom ne sklopi ugovor o radu u pisanom obliku mora prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. U slučaju da poslodavac ne učini niti jedno od navedenog počinio je jedan od najtežih prekršaja i kaznit će se novčanom kaznom koja prema Zakonu o radu čl. 229. st. 3. iznosi od 61.000,00 do 100.000,00 kuna. Ne sklopi li poslodavac ugovor o radu s radnikom u pisanom obliku i ne izda li mu pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Kada je riječ o ugovoru o radu pomoraca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima Crnić et al. (2007) navode da se takav ugovor mora registrirati u uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada, a sam postupak registracije i sadržaj registra ugovora o radu pomoraca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima propisuje ministar pravilnikom. Ugovor o radu je specifičan ugovor jer vrijedi neovisno o tome je li sklopljen u propisanom obliku ili nije.

4. SADRŽAJ UGOVORA O RADU

Kao i svaki ugovor i ugovor o radu ima određene podatke po kojima se razlikuje od ostalih ugovora. Ti podatci čine sadržaj ugovora o radu. Babić et al. (2003) navode da obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde 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 plaćenog godišnjeg odmora, na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

U svom djelu Čavrak et al. (2014) ističu kako podatci koji se tiču trajanja plaćenog godišnjeg odmora, otkaznih rokova, osnovne plaće i dodataka na plaću te trajanja redovitog radnog dana ili tjedna, mogu ugovorom, odnosno potvrdom o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja. Uvjeti rada češće se uređuju kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu nego samim ugovorom o radu, a neka pitanja je moguće urediti i sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca. Milković (2016) u svom radu navodi da ugovor o radu nastaje suglasnom voljom ugovornih strana, odnosno radnika i poslodavca, a to bi značilo da niti jedan od navedene dvije strane ne može jednostrano izmijeniti sadržaj ugovora, osim u slučaju otkaza uz ponudu izmijenjenog ugovora o radu.

U ovom poglavlju biti će riječi i o:

1. sadržaju ugovora o radu za stalne sezonske poslove,
2. sadržaju ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada te,
3. sadržaju ugovora o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo.

4.1. Sadržaj ugovora o radu za stalne sezonske poslove

Ugovor o radu za stalne sezonske poslove uveden je 2001. godine Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN 17/01). Poslodavac koji posluje sezonski u skladu s čl. 16. Zakona o radu (NN 93/14) s radnikom može sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove. U svom djelu Babić et al. (2003) navode da, ako poslodavac koji ne posluje sezonski s radnikom sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove, smatra se da je sklopio ugovora o radu na određeno vrijeme koji bi u tom slučaju bio sklopljen protivno odredbama zakona, te bi se tada mogla primijeniti odredba čl. 12. st. 7. prema kojoj se smatra da je poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Iako odredbama Zakona o radu nije određen pojam sezonskog posla, „pod sezonskim poslovima smatraju se oni koji su, u pravilu, u neposrednoj ili posrednoj vezi s godišnjim dobima iz godine u godinu ponavljaju, na način da je u određenim razdobljima obim poslova koje treba obaviti veći, a u drugim razdobljima manji ili čak nema potrebe za obavljanjem nekih od poslova.“ (<http://www.radno-pravo.hr/misljenja-det.cfm?id=204>). Prilog 1. prikazuje kako bi ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove trebao izgledati. Crnić et al. (2007) navode da je ovakav institut predviđen za poslodavce koji pretežno posluju sezonski da i u narednoj sezoni mogu osigurati radnike osposobljene za takvu vrstu rada, dok s druge strane za radnike koji obavljaju te sezonske poslove problem nastaje u vrijeme dok ne rade jer dolazi do prestanka obveznog mirovinskog osiguranja. Ako radnik ne želi da dolazi do prekida u stažu osiguranja mora sam plaćati doprinose i to na temelju produljenog mirovinskog osiguranja. U slučaju da radnik i poslodavac sklope ugovor o radu za stalne sezonske poslove prema čl. 16. st. 2. Zakona o radu (NN 93/14) obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje postaje poslodavac.

Produženo mirovinsko osiguranje je osiguranje na koje se mogu osigurati „osobe kojima je prestalo obvezno mirovinsko osiguranje, ako od prestanka obveznog osiguranja nije proteklo više od dvanaest mjeseci i ako podnesu prijavu osiguranja u tom roku.“ (<http://www.mirovinsko.hr/default.aspx?id=54>). Dakle, osoba se može osigurati na produženo mirovinsko osiguranje npr. za vrijeme neplaćenog dopusta, stručnog usavršavanja, na radu u

inozemstvu i kao što je već gore navedeno nakon prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove. Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove osim podataka koje mora sadržavati svaki ugovor o radu, mora sadržavati 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 narednoj sezoni,
3. roku u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni, s tim da taj rok ne može biti kraći od osam dana.“ (Gović i Marinković Drača, 2005:24)

Kao specifičnost ovoga ugovora Božina et al. (2015) navode obvezu poslodavca prema kojoj je dužan radnika upitati želi li s njim sklopiti ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni. U slučaju da radnik odluči odbiti poslodavčevu ponudu i razlog za to bude neopravdan, poslodavac ima pravo od radnika zahtijevati da mu vrati sredstva koje je on za njega uplatio za odgovarajuće doprinose. Pojedina pitanja koja se tiču ovog ugovora mogu biti uređena i kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Danas u Republici Hrvatskoj sve više radnika upravo radi na sezonskim poslovima i upravo tu mogućnost zapošljavanja jedino i imaju. To je vidljivo i iz podataka Hrvatskog zavoda za zapošljavanje prema kojima je tijekom 2016. godine na sezonskim poslovima zaposleno ukupno 40.682 radnika, što čini 20,6% ukupno zaposlenih iz evidencije Zavoda na temelju radnoga odnosa. U usporedbi s 2015. godinom blago se smanjio ukupni broj sezonski zaposlenih radnika za 785 ili 1,9%. (http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2016.pdf).

4.2. Sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada u Republici Hrvatskoj pojavljuje se u Zakonu o radu iz 2003. godine. Pod pojmom „izdvojeno mjesto rada“ u svom radu Crnić et al. (2007) navode kako se misli na prostor koji nije poslovni prostor poslodavca već na rad od kuće radnika ili neki drugi prostor. Kada se govori o ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada valja napomenuti da je i Međunarodna organizacija rada (MOR) donijela 1996. god. Konvenciju broj 177. o radu kod kuće.

Konvencija rad kod kuće definira kao rad koji obavlja osoba u:

- „svojem domu ili drugim njegovim prostorijama ili po njegovom izboru, osim radnog prostora kod poslodavca,
- svojem domu za naknadu, a što rezultira u produktivnosti ili usluzi određenoj od poslodavca, bez obzira na to tko pruža opremu, materijale ili druga proizvodna sredstva, osim ako ta osoba ima stupanj autonomije i ekonomske neovisnosti potrebne da se smatra neovisnim radnikom u skladu s nacionalnim zakonima, propisima ili sudskim odlukama.“ (file:///C:/Users/Ivana/Downloads/Lipnjakrad.pdf)

Dakle, navedeni ugovor o radu povoljan je za one radnike koji zbog tjelesnog oštećenja ili nekih drugih poteškoća nisu u mogućnosti svakodnevno odlaziti na određeno mjesto rada kod poslodavca pa je za njih ovakav oblik rada puno prihvatljiviji i lakši, jer sve poslove koje oni trebaju obaviti za poslodavca mogu obaviti od kuće.

Sadržaj ugovora o radu koji je sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o pisanom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu rada mora sadržavati 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.“ (Zakon o radu, NN 93/14, čl. 17. st. 1.)

Prilog 2. prikazuje ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada. Valja napomenuti da je ovaj ugovor doživio male promjene kada se govori o podacima koje on mora sadržavati pa tako Božina et al. (2015) navode da ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada ne mora više sadržavati podatke o rokovima, vremenu i načinu nadzora rada i kvalitete obavljanja posla što je prijašnji ugovor morao imati. Ukinuta je i odredba koja je obvezivala poslodavca u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada obavjesti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada o svakom sklopljenom ugovoru. Ukidanjem pojedinih odredbi željelo se pojednostaviti sam sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada.

Kada je riječ o plaći radnika koji radi na temelju ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada, valja napomenuti da Zakon o radu u čl. 17. st. 3. navodi da ona ne smije biti manja od plaće radnika koji radi na istim ili sličnim poslovima u prostorijama poslodavca. Dakle, ne dopušta se nikakav oblik diskriminacije. U svom radu Božina et al. (2015) navode kako je obveza poslodavca da radniku osigura uvjete za siguran rad, a radnik je dužan pridržavati se svih zdravstvenih i sigurnosnih mjera. Poslodavac zbog poslova koji se obavljaju na temelju ovoga ugovora ne smije onemogućiti ili ograničiti radniku pravo na korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor. Sklapanje ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada trebalo bi dati na izbor onim osobama kojima je to potrebno zbog nemogućnosti svakodnevnog odlaska na posao zbog bolesti, trajne invalidnosti, majkama s puno djece i sličnim kategorijama radnika.

4.3. Sadržaj ugovora o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo

Ugovor o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo kako navode Crnić et al. (2007) mora sklopiti onaj poslodavac koji upućuje radnika na rad u inozemstvo u razdoblju dužem od mjesec dana. Pisani ugovor o radu, odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo osim podataka koje sadrži i svaki ugovor o radu mora sadržavati i podatke o:

1. „trajanju rada u inozemstvu,
2. rasporedu radnog vremena,
3. neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima prvo ne raditi uz naknadu plaće,
4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća,
5. drugim primanjima u novcu i naravi na koje će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu,
6. uvjetima vraćanja u zemlju.“ (Zakon o radu, NN 93/14, čl. 18. st. 1.)

Zakonom o radu (NN 93/14) u čl. 18. st. 2. dana je mogućnost da se u ugovoru, odnosno pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, podaci o rasporedu radnog vremena, neradnim danima i blagdanima, novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća te drugim primanjima u novcu urede drugim zakonom, propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. U svom radu Gović i Marinković Drača (2005) ističu da je poslodavac dužan prije odlaska radnika u inozemstvo uručiti radniku primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu, ali samo ako ga je na to osiguranje dužan osigurati. Primjer ugovora o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo nalazi se u prilogu 3.

4.4. Plaća kao obvezni sadržaj ugovora o radu

Plaća se definira kao novčana protuvrijednost rada koji je radnik obavio za poslodavca. Plaća čini primarni, a najčešće i jedini izvor prihoda radnicima kojom sebi i članovima svoje obitelji osiguravaju uvjete za život. Pravo na plaću jamči se i Ustavom Republike Hrvatske koji u članku 56. navodi „svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život.“ (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) Također odredbe o plaći definirane su i u samom Zakonu o radu i to pod nazivom plaća i naknada plaće, pa stoga prema zakonu radnik ima pravo na:

1. plaću- za rad koji je obavio za poslodavca,
2. dodatak plaći- u slučaju kada radnik radi u dane blagdana, nedjeljom, kao i za prekovremeni rad i sl.,
3. naknadu plaće- za ono vrijeme kada radnik ne može raditi iz opravdanih razloga koji mogu biti određeni zakonom, kolektivnim ugovorom, drugim propisom, pravilnikom o radu ili samim ugovorom o radu .

Poslodavac je obavezan radniku za obavljeni rad obračunati i isplatiti plaću u iznosu koji prema odredbi čl. 90 st. 1. može biti propisan ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili drugim propisom. Kada je riječ o poslodavcu kojeg obavezuje kolektivni ugovor Gović i Marinković Drača (2005) navode da takav poslodavac ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa koji je utvrđen tim kolektivnim ugovorom. Također navode da u situaciji kada osnove i mjerila za određivanje plaće nisu određena kolektivnim ugovorom, a sam ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se mogla odrediti plaća, poslodavac ima obvezu radniku isplatiti primjerenu plaću, odnosno onu plaću koja bi se isplaćivala za rad jednake vrijednosti, a ako nije moguće utvrditi primjerenu plaću onda onu plaću koju utvrdi sud prema okolnostima slučaja. Gović i Marinković Drača (2005) navode da poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika ima obvezu donijeti pravilnik o radu u kojem će urediti osnove i mjerila za isplatu plaće, ako ona nisu uređena kolektivnim ugovorom.

Zakon o radu zabranjuje diskriminaciju u pogledu plaće kada je riječ o osobama različitog spola pa tako u čl. 91. st. 2. stoji da dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

1. „obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,
2. je rad koji jedna od njih obavlja slične ili iste naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojim ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,
3. je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.“ (Zakon o radu NN 93/14 čl. 91. st. 2.)

Pod pojmom plaće podrazumijeva se nekoliko dijelova koji čine plaću, a to su:

1. osnovna ili minimalna plaća,
2. dodaci na osnovnu plaću,
3. stimulativni dio plaće.

(https://www.pravo.unizg.hr/_download/repository/Marija_Zuber_Pravo_na_placu_2016.pdf)

Osnovna ili minimalna plaća je plaća na koju radnik ima pravo kada radi kod poslodavca u punom radnom vremenu uz uobičajene uvjete rada. Prema Zakonu o minimalnoj plaći (NN 39/13) koji je stupio na snagu 2013. godine, minimalna plaća određuje se prema pravilima koja su sadržana u čl. 5. st. 1. Zakona. Minimalnu plaću utvrđuje Vlada Republike Hrvatske uredbom za svaku sljedeću godinu na prijedlog ministra nadležnog za rad. Tablica 1. prikazuje iznos minimalne plaće u razdoblju od 2013. do 2017. godine.

GODINA	IZNOS U KUNAMA
2013.	2.984,78
2014.	3.017,61
2015.	3.029,55
2016.	3.120,00
2017.	3.276,00

(http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2016_12_115_2535.html).

Iz prikazanog je vidljivo kako se iznos propisane minimalne plaće povećavao svake godine. Povećanje nije veliko, ali važna je činjenica da iznos ipak raste jer se radnicima osiguravaju bolji uvjeti života.

Zakon o radu (NN 93/14) propisuje da radnik ima pravo na povećanu plaću ako radi prekovremeno, za noćni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili drugim danom za koje je zakonom određeno da se ne radi. Pravo na stimulatívni dio plaće ostvaruju samo oni radnici koji imaju zavídne rezultate rada. Poslodavac je dužan upoznati radnika s kriterijima za ostvarivanje prava na stimulatívni dio plaće. (<https://uprava.gov.hr/print.aspx?id=13623&url=print>).

Plaća se isplaćuje na način koji je propisan odredbama Zakona o radu čl. 92. pa se prema tome plaća isplaćuje nakon što je radnik obavio preuzeti posao po uputama i nalogima poslodavca. Plaća, ali i naknada plaće isplaćuju se u novcu. Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije naznačeno, odnosno određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplatit će se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu. Poslodavac radniku isplaćuje plaću i naknadu plaće u bruto iznosu, te je dužan radniku u roku od petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo na koji način su dobiveni ti iznosi. Obračun predstavlja ovršnu ispravu na temelju koje se prisilnim putem može tražiti isplata. U slučaju da poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu, ili je ne isplati u potpunosti (isplati samo dio) mora do kraja mjeseca za koji je dospjela obveza isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine dostaviti obračun iznosa koji je morao isplatiti. Bez plaće radnici ne mogu živjeti jer je ona uglavnom njihov jedini prihod, ali u Republici Hrvatskoj bilo je puno slučajeva u kojima poslodavci nisu isplaćivali radnicima plaće. Država takve situacije treba sprječavati jer bez novca se ne može živjeti. Upravo iz toga razloga, ali i još mnogih drugih sve više ljudi napušta Republiku Hrvatsku i odlazi u druge države.

5. PODJELA UGOVORA O RADU

Crnić et al. (2007) u svom radu navode da se Ugovor o radu kao temelj zasnivanja radnog odnosa može podijeliti prema dva kriterija:

1. prema vremenu na koje se sklapaju i
2. prema dužini radnog vremena.

Prema kriteriju vremena na koje se sklapaju razlikuje se: ugovor o radu na neodređeno vrijeme i ugovor o radu na određeno vrijeme. Ugovor o radu u pravilu sklapa se na neodređeno vrijeme, ali u Republici Hrvatskoj je situacija drugačija pa je sve veći broj sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme.

Prema kriteriju dužine radnog vremena Crnić et al. (2007) razlikuju ugovor o radu s punim radnim vremenom, s nepunim radnim vremenom i sa skraćenim radnim vremenom. Radno vrijeme je bitan čimbenik radnog odnosa, ali i sastavni dio ugovora o radu. Zakon o radu u čl. 60. st. 1. radno vrijeme definira kao „vrijeme 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.“

5.1. Podjela ugovora o radu obzirom na vrijeme na koje se sklapaju

5.1.1. Ugovor o radu na određeno vrijeme

U svom radu Božina et al. (2015) navode da ugovor o radu na određeno vrijeme (*engl. fixed term employment contract, njem. befristeter Arbeitsvertrag*) ima sve osobine ugovora o radu i mora sadržavati sve podatke koje sadržava ugovor o radu, samo što se na ugovor o radu na određeno vrijeme odnose odredbe vezane uz vrijeme na koje se sklapa takav ugovor kao i njegov prestanak. Razloge za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme u svom radu Buklijaš (2005) povezuje s tradicionalnim određenjem i svodi ih na sljedeće slučajeve: ako je riječ o sezonskim poslovima, poslovima kod kojih dolazi do povećanja opsega rada, zamjene privremeno nenazočnog radnika, kad se radi o radnim odnosima na pokus ili pripravničkim radnim odnosima. Gledano kroz povijest ugovor o radu na određeno vrijeme pojavljuje se istodobno kada i ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Za razliku od ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ugovor o radu na određeno vrijeme sadrži određeni ili određivi rok na koji se sklapa. Jedna od razlika između ugovora o radu na neodređeno i ugovora o radu na određeno vrijeme je upravo taj određeni ili određivi rok, jer ugovor o radu na neodređeno vrijeme takvu odredbu o roku ne sadrži. Protekom roka na koji je ugovor o radu na određeno

vrijeme sklopljen prestaje radni odnos između radnika i poslodavca. U prilogu 4. može se vidjeti kako bi trebao izgledati ugovor o radu na određeno vrijeme. Bilić (2016) u svom radu navodi da je sklapanje ovakve vrste ugovora sa stajališta poslodavca prihvatljivije jer se omogućava odgovarajuća fleksibilnost (poslodavac izlazi iz radnog odnosa samim protekom određenoga vremena), a predstavlja i manje troškove za poslodavca jer se prilikom prestanka radnog odnosa poslodavac oslobodio zakonske obveze za plaćanjem otpremnine. Isto tako navodi da je sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme sa stajališta radnika nesigurniji oblik radnog odnosa jer je njegov prestanak već unaprijed određen. Prema odredbi čl. 12. st. 7. Zakona o radu nastavi li radnik obavljati poslove za poslodavca i nakon vremena na koje je ugovor o radu bio sklopljen, ili je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona, smatrat će se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Kada se govori o ugovoru o radu na određeno vrijeme onda je bitno napomenuti da kod takvog ugovora postoje određena ograničenja. Tako poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to sklapanje postoje objektivni razlozi koji se u samom ugovoru ili pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu moraju navesti. „Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme uključujući i prvi ugovor o radu ne smije neprekinuto biti duži od tri godine, osim u slučajevima zamjene privremeno odsutnog radnika ili ako je takva mogućnost dana zakonom ili kolektivnim ugovorom. Pri tome se prekid kraći od dva mjeseca ne smatra prekidom razdoblja od tri godine. Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi mogla utjecati na produljenje tog ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.“ (Zakon o radu NN 93/14) Dakle, zakonodavac je jasno postavio ograničenja kojih su se subjekti radnog prava dužni pridržavati. Slično rješenje kada je riječ o sklapanju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme može se pronaći i u njemačkom pravu, što i ne čudi budući su brojni hrvatski zakoni rađeni upravo po uzoru na zakone te države. Bilić (2015) u svom radu navodi da radnik koji radi kod poslodavca na temelju sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme mora imati uvjete rada iste kao i radnik koji radi na temelju sklopljenog ugovora o radu na neodređeno vrijeme kod istog poslodavca ili s njim povezanim poslodavcem s istim ili sličnim vještinama, stručnim znanjem, ali pod uvjetom da obavljaju iste poslove. Dakle, zabranjeno je radnika koji radi na temelju sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme stavljati u nepovoljni položaj od radnika koji radi na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Zakon o radu u čl. 13. st. 4. navodi da ako se kod poslodavca javi mogućnost da radnici koji su kod njega radili na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme obavljaju poslove za koje bi kod njega mogli sklopiti ugovor o

radu na neodređeno vrijeme, onda ih je poslodavac dužan obavijestiti o tim poslovima te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su već sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Božina et al. (2015) za ugovor o radu na određeno vrijeme ističu da je on atipičan ugovor te da bi zapravo trebao biti iznimka, a ugovor o radu na neodređeno vrijeme pravilo, ali to u praksi nije tako. Poslodavci najčešće s radnicima sklapaju ugovore o radu na određeno vrijeme jer po prestanku takvog ugovora oni više nemaju obveza prema radniku. U budućnosti bi se ovakva situacija trebala mijenjati jer je stanje u Republici Hrvatskoj jako loše, a ovakav pristup poslodavaca još više pogoršava loše stanje jer će mladi i školovani ljudi odlaziti tamo gdje će imati bolje uvjete rada, ali i bolju zaštitu u pogledu svojih prava.

5.1.2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme (*engl. open-ended employment contract, njem. unbefristeter Arbeitsvertrag*) kao što je već ranije navedeno predstavlja pravilo, odnosno ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme osim ako Zakonom o radu (NN 93/14) nije drugačije određeno. Božina et al. (2015) u svom djelu navode da ako ugovorom nije određeno vrijeme na koje se sklapa, smatra se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Dakle, pri sklapanju ugovora o radu na neodređeno vrijeme ugovorne strane ne određuju njegov prestanak. Crnić et al. (2007) navode da će ovako sklopljen ugovor obvezivati stranke sve dok ne prestane na način predviđen zakonom ili dok ga jedna od strana ne otkaže. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme prestat će npr. smrću radnika, otkazom i sl., ali o prestanku ugovora o radu bit će riječi u nastavku rada. U svom radu Božina et al. (2015) navode kako će se o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme raditi i u slijedećim slučajevima: ako u samom ugovoru nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatrat će se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, o ugovoru o radu bit će riječi i ako poslodavac do početka obavljanja rada radnika, ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme bit će riječi i u slučaju da radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena na koje je ugovor o radu na određeno vrijeme bio sklopljen. Ovakva određenja ugovora o radu na neodređeno vrijeme predstavljaju određeni stupanj zaštite radnika. U prilogu 5. vidljivo je sve što bi ugovor o radu na neodređeno vrijeme trebao sadržavati.

5.2. Podjela ugovora o radu obzirom na dužinu radnog vremena

5.2.1. Ugovor o radu s punim radnim vremenom

Ugovor o radu se u pravilu sklapa s punim radnim vremenom. Puno radno vrijeme u Republici Hrvatskoj prema čl. 61. st. 1. Zakona o radu (NN 93/14) iznosi najviše četrdeset sati tjedno. Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se predvidjeti kraće trajanje punog radnog vremena od četrdeset sati tjedno. Nekada su radnici radili i po 15 sati dnevno, neki i više, a danas najčešće radnici rade osam sati dnevno, odnosno četrdeset sati tjedno. Radnik koji radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem, ali u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do stoosamdeset sati godišnje. Takva mogućnost je dopuštena samo ako je poslodavac kod kojeg radnik već ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dao pisanu suglasnost. (<https://uprava.gov.hr/print.aspx?id=13623&url=print>). Veliki broj radnika bi željelo sklopiti ugovor o radu s punim radnim vremenom, ali to nažalost uvijek nije moguće. Tako npr. učitelji u školama često ne mogu ostvariti rad u punom radnom vremenu pa moraju ulaziti u radne odnose s više škola ili se zadovoljiti radom s nepunim radnim vremenom.

5.2.2. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom prema Crniću et al. (2007) je ugovor o radu koji je sklopljen na kraće trajanje od punog radnog vremena, a koje iznosi, kako je već ranije rečeno, četrdeset sati tjedno. Sklapanje ugovora o radu s nepunim radnim vremenom može biti želja samog radnika kako bi mogao uskladiti profesionalni i obiteljski život, ali i činjenice da poslodavcu radnik ne treba za rad u punom radnom vremenu. Radnik koje je zaposlen na temelju ugovora o radu s nepunim radnim vremenom može istodobno biti u radnom odnosu kod više poslodavaca. Bitno je samo da radnikovo ukupno radno vrijeme kod svih poslodavaca kod kojih je u radnom odnosu ne prelazi puno radno vrijeme. Prema Zakonu o radu (NN 93/14) čl. 62. st. 6. radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na plaću i druga materijalna prava kao što su pravo na jubilarnu nagradu, regres, nagrada za božićne blagdane i slično, razmjerno vremenu provedenom na poslu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije ugovoreno. Radnik koji radi na temelju ugovora o radu u nepunom radnom vremenu ima pravo na dopuste kao i radnik koji radi puno radno vrijeme. Poslodavac je dužan radniku zaposlenom na temelju ugovora o radu za nepuno

radno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku zaposlenom na temelju ugovora o radu s punim radnim vremenom. Isto tako poslodavac je dužan radnicima koji rade na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje kao i radnicima koji rade u punom radnom vremenu. Zakonodavac ovdje ponovno ne dopušta bilo kakav oblik diskriminacije među radnicima bilo da rade na istim ili sličnim poslovima. (<https://uprava.gov.hr/print.aspx?id=13623&url=print>)

5.2.3. Ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom

U pogledu zaštite radnika koji rade na onim radnim mjestima na kojima uvjeti rada imaju štetno djelovanje na zdravlje i radnu sposobnost radnika tako da radnika nije moguće zaštititi primjenom mjera zaštite na radu Zakon o radu (NN 93/14) u čl. 64. predviđa mogućnost sklapanja ugovora o radu sa skraćenim radnim vremenom. Ovaj institut uveden je upravo radi zaštite radnika koji su svakodnevno izloženi štetnim utjecajima kao npr. rad u prostorijama gdje je velika izloženost zračenjima (liječnici koji obavljaju rendgen). U ovakvom slučaju Crnić et al. (2007) navode da se radno vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju koji imaju uvjeti rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Poslovi koji štetno utječu na zdravlje radnika kao i trajanje radnog vremena određuju se posebnim propisima. „Radnik koji je zaposlen kod poslodavca na poslovima koji štetno utječu na njegovo zdravlje i radnu sposobnost ne smije se zaposliti kod drugog poslodavca na istim tim poslovima ili na takvim poslovima raditi prekovremeno.“ (Zakon o radu NN 93/14 čl. 64.) U svom djelu Crnić et al. (2007) navode da se ugovor o radu s nepunim i sa skraćenim radnim vremenom razlikuju u slijedećem: kod ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom radniku pripada pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa kao da radi u punom radnom vremenu, dok radniku koji radi na temelju ugovora o radu s nepunim radnim vremenom pripada prvo na plaću i druga materijalna pravo razmjerno vremenu provedenom na radu.

6. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Institut prestanka ugovora o radu uređen je Zakonom o radu i to čl. 112. Budući je Zakon o radu opći propis, ugovor o radu može prestati i na načine propisane nekim drugim zakonom. Ovakvu mogućnost predviđa i sam Zakon o radu u članku 1. koji glasi „ovim se zakonom uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drugačije određeno.“ (Zakon o radu, NN 93/14, čl. 1.) Dakle, dopušteno je drugačije odrediti načine prestanka ugovora o radu od onih propisanim samim Zakonom o radu. Slijedom navedenog moguće je da ugovor o radu prestane na temelju odredbi Stečajnog zakona pa tako čl. 191. st. 3. određuje: „nakon otvaranja stečajnoga postupka stečajni upravitelj u ime dužnika poslodavca i radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obzira na ugovoreno trajanje ugovora i bez obzira na zakonske ili ugovorene odredbe o zaštiti radnika. Otkazni rok iznosi mjesec dana, ako zakonom nije određen kraći rok.“ (Stečajni zakon NN 71/15 čl. 191. st 3). Zakon o radu je opći zakon te će se stoga za svaku djelatnost koja je regulirana posebnim zakonom taj zakon i primjenjivati tj. u ovom slučaju primjenjivati će se odredbe Stečajnog zakona kojima je uređen prestanak ugovora o radu.

Ugovor o radu prestaje na sljedeće načine:

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 koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda.“ (Zakon o radu NN 93/14 čl. 112.)

6.1. Prestanak ugovora o radu smrću radnika

Zakon o radu navodi smrt radnika kao jedan od razloga prestanka ugovora o radu. „Radnik je obvezan osobno obavljati poslove koje mu je dao poslodavac. Upravo zato što je radnik

fizička osoba koja je dužna osobno obavljati preuzeti posao , ugovor o radu prestaje njegovom smrću.“ (Milković i Dugonjić, 2016:10) Dakle, i ovdje se može vidjeti jedna od karakteristika radnog odnosa, a to je obveza osobnog obavljanja rada pri čemu radnika u tom ugovornom odnosu ne može zamijeniti neka druga osoba. Ovakvo određenje u skladu je i sa Zakonom o obveznim odnosima jer i taj Zakon u čl. 213. navodi da smrću dužnika ili vjerovnika prestaje obveza, samo ukoliko je nastala na temelju osobnih svojstava jedne od ugovornih strana ili osobne sposobnosti dužnika. Tako prema stajalištu sudske prakse „kada radnik umre tijekom otkaznog roka, ugovor o radu prestaje smrću, a ne otkazom te njegovi nasljednici nemaju pravo na isplatu otpremnine.“ (Županijski sud u Zagrebu, Gž-6953/01 od 1.10.2002.). U ovakvom slučaju ugovor o radu prestao je smrću radnika, a ne otkazom ugovora jer je radnik u trenutku smrti još uvijek bio u radnom odnosu.

6.2. Prestanak ugovora o radu smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu sa posebnim propisima

U svom djelu Milković i Dugonjić (2016) navode da je ovaj način prestanka ugovora o radu uveden donošenjem novog Zakona o radu 2014. godine, dakle riječ je o novom institutu Zakona o radu. Čavrak et al. (2014) govore da poslodavac fizička osoba može biti građanin koji zapošljava neku osobu kao npr. pomoć u kući, također poslodavac fizička osoba je onaj koji registriranu djelatnost obavlja kao pojedinac, a to mogu biti odvjetnici, samostalni umjetnici i sl. Smrću navedenih poslodavaca prestaje i ugovor o radu radnika koji je kod njih bio zaposlen. Obrtnik je također fizička osoba koja obavlja registriranu djelatnost, ali smrću obrtnika ne prestaje ugovor o radu radnika zaposlenih kod tog obrtnika jer niti obrt ne prestaje odmah nakon smrti obrtnika. Naime, Čavrak et al. (2014) navode da nakon smrti obrtnika bračni drug ili djeca mogu nastaviti voditi obrt.

Prema Zakonu o obrtu (NN 143/13) ugovor o radu radnika zaposlenog kod obrtnika prestaje prestankom obrta po sili zakona. Obrt po sili zakona prestaje u sljedećim slučajevima:

1. „smrću obrtnika ako se ne nastavi vođenje obrta na temelju čl. 39. Zakon o obrtu, dakle nakon smrti obrtnika bračni drug, djeca i ostali nasljednici mogu nastaviti voditi obrt do prijenosa obrta kao privremeni poslovođa,
2. ako nasljednici obrtnika propuste rok od 60 dana od dana smrti obrtnika gube pravo na prijenos obrta,
3. ako je obrtnik pravomoćnom sudskom presudom osuđen na kaznu zatvora za kazneno djelo povezano s obavljanjem obrta,

4. ako obrtnik ne započne obavljati obrt u roku od godine dana od dana izdavanja obrtnice,
5. ako je obrtniku izrečena zaštitna mjera ili mjera sigurnosti zabrane obavljanja obrta za vrijeme duže od tri mjeseca,
6. ako obrtnik ne započne s obavljanjem obrta u roku od 30 dana nakon isteka roka privremene obustave obavljanja obrta.“ (Zakon o obrtu, NN 143/13, čl. 47.)

Također obrt će prestati po sili zakona i u sljedećim slučajevima:

1. „ako Sud časti Hrvatske obrtničke komore donese odluku o prestanku obavljanja obrta za vrijeme duže od tri mjeseca,
2. ako nadležno ministarstvo, odnosno drugo tijelo čija nadležnost je propisana posebnim propisom oduzme ili ne produži obrtniku povlasticu, odnosno dozvolu,
3. ako nadležno tijelo utvrdi da je obrtniku izdana obrtnica na temelju nevjerodostojnih isprava,
4. ovršnošću rješenja nadležnog suda o zaključenju stečajnog postupka,
5. ako obrtnik ne ishodi dozvolu za boravak i rad sukladno posebnom propisu.“ (Zakon o obrtu, NN 143/13, čl. 47.)

„Trgovac pojedinac je fizička osoba koja samostalno obavlja gospodarsku djelatnost u skladu s propisima o obrtu i upisana je u sudskom registru kao trgovac pojedinac.“ (Čavrak, et al., 2014:398). Dakle, još jedan način na koji ugovor o radu može prestati je brisanjem trgovca pojedinca iz sudskog registra. Milković i Dugonjić (2016) navode da fizička osoba koja posluje u skladu s propisima o obrtu može tražiti da se upiše u sudski registar ako njezin godišnji prihod prelazi iznos od 2 milijuna kuna, a dužna se upisati u sudski registar kao trgovac pojedinac, ako joj godišnji prihod prelazi iznos od 15 milijuna kuna.

6.3. Prestanak ugovora o radu istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koji je takav ugovor sklopljen. Iz samog naziva je jasno da takav ugovor ima već unaprijed određeno vrijeme do kojeg traje. Čavrak et al. (2014) navode da se ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa iznimno za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed određen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Ugovor o radu na određeno vrijeme prestat će ispunjenjem jednog od navedenih uvjeta. U svom radu Čavrak et al. (2014) navode da ugovor o radu na određeno vrijeme može sadržavati odredbu iz koje je točno vidljivo kada

taj ugovor prestaje, što je i dobro jer se u takvim slučajevima može izbjeći nesporazum vezan uz prestanak ugovora. Kada je riječ o prestanak ugovora u kojem datum prestanka nije točno određen jer zavisi od negog događaja kao što je dovršetak određenog projekta ili posla, tada je važno da poslodavac obavijesti radnika da je posao dovršen zbog toga što radnik to i ne mora znati. U suprotnome poslodavac bi se mogao naći u situaciji da s radnikom mora sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Ovdje Čavrak et al. (2014) navode da istekom ugovora o radu na određeno vrijeme taj ugovor prestaje bez obzira na mogućnost da je radnik možda zaštićen od otkaza. Tako ugovor o radu na određeno vrijeme nakon proteka roka na koji je sklopljen prestaje i trudnici i radnici na rodiljnom dopustu i sl. Priloga 6. prikazuje obavijest radniku o prestanku ugovora o radu koji je sklopljen na određeno vrijeme.

6.4. Prestanak ugovora o radu kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore

Jedan od načina prestanka ugovora o radu je kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža kako je navedeno u Zakonu o radu, osim u slučaju da se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore. Dakle, ugovor o radu će prestati ako su ispunjeni uvjeti koji se odnose na godine života, ali i na godine mirovinskog staža. Crnić (2013) u svom djelu navodi da poslodavac nije obvezan nakon ispunjenja ovih uvjeta o tome obavijestiti radnika jer su i radniku i poslodavcu poznata prava i obveze iz radnog odnosa, ali isto tako i trajanje ugovora o radu. No, poslodavac može dostaviti radniku obavijest iz koje je vidljivo da ugovor o radu prestaje zbog navršenih 65. godina života i 15. godina mirovinskog staža kako je vidljivo u prilogu 7. Međutim radnik i poslodavac se mogu dogovoriti da ispunjenjem ovih uvjeta ugovor o radu ne prestaje nego će se on nastaviti i dalje. Čavrak et al. (2014) ističu da se u slučaju da stranke žele nastaviti radni odnos treba sklopiti novi ugovor o radu, a u praksi se tada najčešće sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme. Ako se radnik i poslodavac dogovore da radnik nakon navršenih šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža ostaje i dalje raditi, onda ugovor o radu ne može prestati pozivanjem na takvu odredbu točnije odredbu sadržanu u čl. 112. Zakona o radu. U tom slučaju ugovor o radu može prestati otkazom ili protekom vremena na koji je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen.

6.5. Prestanak ugovora o radu sporazumom radnika i poslodavca

Crnić (2013) u svom djelu navodi kako ugovor o radu kao i svaki drugi ugovor može prestati sporazumom između ugovornih strana, tj. radnika i poslodavca obzirom da je ugovor o radu dvostrano obvezni ugovor koji se može mijenjati voljom ugovornih strana pa tako

sporazumom može i prestati. Prestanak ugovora o radu sporazumom jedini je način prestanka ugovora o radu dogovorom, odnosno suglasnošću volja ugovornih strana. Zakon o radu ne navodi previše podataka kada je riječ o prestanku ugovora o radu sporazumom radnika i poslodavca, pa je možda najbolju definiciju sporazuma o prestanku ugovora o radu dala sudska praksa.

„Sporazum o prestanku ugovora o radu (radnog odnosa) dvostrani je pravni akt , koji se temelji na volji ugovornih strana koje je sklopljen u pisanom obliku, te niti poslodavac niti radnik nisu ovlašteni jednostrano mijenjati takav sporazum, niti ga stavljati izvan snage.“ (http://www.racunovodstvo-porezi.hr/sites/default/files/casopisprivitak/ripup_05-2017-140.pdf) Zakon o radu ne navodi točne podatke koje bi sporazum o prestanku ugovora o radu trebao sadržavati, pa se podredno primjenjuju pravila obveznog prava. Poslodavac i radnik sporazumom mogu slobodno urediti sva međusobna prava i obveze, ali ona ne smiju biti u suprotnosti sa Ustavom Republike Hrvatske, prisilnim propisima ili moralom društva. Svaki sporazum o prestanku ugovora o radu morao bi sadržavati podatke o:

1. „radniku i poslodavcu, njihovom prebivalištu i sjedištu,
2. jasno i nedvosmisleno izraženoj volji ugovornih strana za sporazumnim prestankom ugovora o radu,
3. datumu prestanka ugovora o radu koji ne mora odgovarati datumu sklapanja sporazuma o prestanku ugovora o radu,
4. vlastoručni potpis poslodavca i radnika.“ (http://www.racunovodstvo-porezi.hr/sites/default/files/casopisprivitak/ripup_05-2017-140.pdf)

Crnić (2013) u svom djelu navodi da sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. Prilog 8. prikazuje što sporazum o prestanku ugovora o radu treba sadržavati.

6.6. Prestanak ugovora o radu dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

U svom djelu Crnić (2013) navodi kada se u postupku utvrđenom propisima o invalidskom osiguranju pravomoćno utvrdi da je radnik ostvario pravo na invalidsku mirovinu zbog gubitka radne sposobnosti, te kada to pravomoćno rješenje bude dostavljeno poslodavcu, prestaje ugovor o radu. Dakle, radnik može ostvariti pravo na invalidsku mirovinu samo ako je kod njega utvrđeno postojanje djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti te ako

ispunjava uvjet koji se odnosi na staž. „Djelomični gubitak radne sposobnosti postoji kada kod osiguranika postoji smanjenje radne sposobnosti (zbog trajnih promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, radna sposobnost se smanji za više od polovice u odnosu na zdravog osiguranika iste ili slične razine obrazovanja), a obzirom na zdravstveno stanje, životnu dob, naobrazbu i sposobnost ne može se profesionalnom rehabilitacijom osposobiti za rad s punim radnim vremenom na drugim poslovima, ali može raditi najmanje 70% radnog vremena na prilagođenim poslovima iste ili slične razine obrazovanja koji odgovaraju njegovim dosadašnjim poslovima.“ (Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 120/16, čl. 39. st. 3.) „Potpuni gubitak radne sposobnosti postoji kada kod osiguranika u odnosu na zdravog osiguranika iste ili slične razine obrazovanja, zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem nastane trajni gubitak radne sposobnosti bez preostale radne sposobnosti.“ (Zakon o mirovinskom osiguranju, NN 120/16, čl. 39. st. 4.)

Čavrak et al. (2014) navode da poslovi prema kojima se ocjenjuje sposobnost za rad obuhvaćaju sve poslove koji odgovaraju fizičkim i psihičkim sposobnostima osobe kod koje se ocjenjuje radna sposobnost. Prema Crniću (2013) ugovor o radu prestaje dostavom pravomoćnog rješenja poslodavcu kojim se priznaje pravo na invalidsku mirovinu bez obzira na želju radnika ili poslodavca da se radni odnos i dalje nastavi.

6.7. Prestanak ugovora o radu odlukom nadležnog suda

Ugovor o radu može prestati i odlukom nadležnog suda na zahtjev radnik, ali i na zahtjev poslodavca. Zakon o radu u čl. 125. st. 1. uređuje da, ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije opravdan, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, tada će sud na zahtjev radnika odrediti dan kada će radni odnos prestati. Sud će radniku dosuditi i naknadu štete na koju radnik ima pravo u iznosu od najmanje tri, a najviše osam mjesečnih plaća koje je radnik kod tog poslodavca primao. To također ovisi i o trajanju radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje radnik ima. Ugovor o radu prema odredbi čl. 125. st. 3. Zakona o radu može prestati odlukom nadležnog suda i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje upućuju na to da nastavak radnog odnosa nije moguć obzirom na sve okolnosti i interese ugovornih strana (radnika i poslodavca).

6.8. Prestanak ugovora o radu otkazom

Ugovor o radu može prestati otkazom, a sam ugovor o radu mogu otkazati i radnik i poslodavac. „U radnom pravu otkaz ugovora o radu jednostrani je pravni akt poslodavca ili radnika kojim se okončava radni odnos.“ (Crnić, 2013:15) Prema Gotovcu et al. (2005) otkaz ugovora o radu može biti:

1. redoviti otkaz ugovora o radu i
2. izvanredni otkaz ugovora o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu je otkaz uz propisani ili ugovoreni otkazni rok. Poslodavac ima pravo otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok u slijedećim slučajevima:

1. „ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz). Primjer poslovno uvjetovanog otkaza zbog gospodarskih razloga sadržan je u prilogu 9.,
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), prilog broj 10., ili
4. ako radnik nije zadovolji na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).“ (Zakon o radu, NN 93/14, čl. 115. st 1.)

Kada je riječ o redovitom otkazu u svom radu Čavrak et al. (2014) navode da radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok bez da za to mora navoditi razloge. Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao ugovor o radu radniku prema Zakonu o radu čl. 115. st. 5. ne smije u roku od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku na isto radno mjesto zaposliti drugog radnika. Ako se u navedenom roku pojavi potreba za obavljanjem istih poslova poslodavac je dužan prvo ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga. Kod izvanrednog otkaza i radnik i poslodavac kada imaju opravdan razlog mogu otkazati ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, „ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice , uz uvažavanje svih okolnosti i

interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.“ (Zakon o radu, NN 93/14, čl. 116. st. 1.)

Razlika između redovitog i izvanrednog otkaza ugovora o radu je u tome što kod redovitog otkaza radnik nije dužan navoditi razloge za otkaz, kod izvanrednog otkaza ugovora o radu radnik mora dokazati postojanje opravdanog razloga za takav otkaz. Ugovor o radu mogu otkazati i radnik i poslodavac, pa stoga prilog 11. prikazuje izvanredni otkaz radnika, a prilog 12. izvanredni otkaz poslodavca. Gotovac et al. (2005) u svom djelu navodi da je još jedna od razlika između redovitog i izvanrednog otkaza, otkazni rok na koji kod redovitog otkaza radnik ima pravo, a kod izvanrednog to pravo nema. „Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.“ (Zakon o radu NN93/14 čl. 116. st. 2.) Prema čl. 120. Zakona o radu otkaz se radniku mora dostaviti u pisanom obliku te je poslodavac dužan obrazložiti otkaz.

7. ZAKLJUČAK

Sklapanjem ugovora o radu nastaje radni odnos između ugovornih strana tog ugovora. Ugovorne strane ugovora o radu su radnik i poslodavac. Radnik je osoba koja se obvezala strogo osobno obavljati preuzeti posao za poslodavca, dok je poslodavac osoba koja se obvezuje da će radniku za obavljeni rad isplatiti određenu plaću. Upravo je obveza osobnog obavljanja posla jedna od bitnih obilježja ugovora o radu što znači da preuzete poslove može obavljati samo taj određeni radnik i nitko drugi i zbog toga ugovor o radu može prestati smrću radnika. Ugovor o radu ne bi mogla sklopiti osoba koja ne udovoljava uvjetima koji se traže za odgovarajući posao, u slučaju da poslodavac sklopi posao s osobom koja ne udovoljava uvjetima za zasnivanje radnog odnos, a koji mogu biti opći i posebni može biti kažnjen novčanom kaznom predviđenom zakonom o radu.

Sva pitanja koja se odnose na ugovor o radu uređena su Zakonom o radu koji čini temeljni zakon, no to ne znači da ako su pojedina pitanja uređena drugim zakonom da se on neće primjenjivati. Vrlo često pitanja koja se odnose na ugovora o radu uređena su Zakonom o obveznim odnosima. Isto tako, ako je neko pitanje uređeno zakonom, ali i kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu i u tim aktima je neko pravo različito uređeno od uređenja u zakonu, na radnika se mora primijeniti najpovoljnije pravo pa će se onda u tom slučaju primjenjivati odredbe kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu.

Ugovor o radu može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o tome kakav radnik poslodavcu treba tj. treba li radnik poslodavcu stalno ili samo neko određeno vrijeme. Ako je radnik poslodavcu potreban točno određeno vrijeme, ili samo do dovršetka nekog projekta kao što je izgradnja neke zgrade onda će s radnikom sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme. Za takav ugovor se već unaprijed zna da će protekom toga vremena ili dovršetkom posla prestati. Kada poslodavcu radnik treba duže vrijeme onda će s njim sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Sve je veći broj sklopljenih ugovora na određeno, nego na neodređeno vrijeme. Također ugovor o radu može se sklopiti s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom. Puno radno vrijeme u Republici Hrvatskoj iznosi 40 sati tjedno. Kada radnik radi nepuno radno vrijeme ima pravo na plaću i ostala primanja razmjerno vremenu provedenom na radu, a kada radi u skraćenom radnom vremenu radnik ima pravo na plaću i ostala primanja kao da je radio puno radno vrijeme. Radnik koji radi sa skraćenim vremenom uglavnom obavlja poslove koji utječu na smanjenje njegove radne sposobnosti, zdravlje i sl.

Ugovor o radu prestaje na jedan o načina propisanih zakonom. Sve više ugovora o radu prestaje otkazom kao jednim od načina prestanka ugovora. Otkaz ugovora o radu može bit redoviti ili izvanredni. Ugovor o radu mogu otkazati i radnik i poslodavac. Razlika između navedena dva otkaza je u tome što kod redovitog otkaza radnik ne mora navoditi razloge za otkaz, a kod izvanrednog mora te se razlika očituje u otkaznim rokovima. Redoviti otkaz ugovora o radu sadrži otkazne rokove, dok kod izvanrednog otkaza ugovora o radu rokova o otkazu nema. Dakle, za zasnivanje radnog odnosa potreban je ugovor o radu bilo da je sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme. Većina radnika bi željela da to bude ugovor o radu na neodređeno vrijeme jer na taj način radnici imaju određenu sigurnost i ne moraju se toliko plašiti prestanka radnog odnosa, odnosno ugovora o radu. Svaki ugovor o radu trebao bi biti sklopljen u pisanom obliku jer na taj način radnici mogu lakše dokazivati svoja prava u slučaj spora. Postoje slučajevi kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ali izostanak pisanog oblika ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

8.LITERATURA

KNJIGE:

1. Babić, V. et al. (2003) *Novine u radnim odnosima*. Zagreb: Organizator
2. Božina, A. et al. (2015) *Radni odnosi – primjena zakona o radu*. 7. izmijenjeno i dopunjeno izd. Zagreb: RRIF plus
3. Crnić, I. (2013) *Otkaz ugovora o radu*. Zagreb: Organizator
4. Crnić, I. et al. (2007) *Radni odnosi u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Organizator
5. Čavrak, D. et al. (2014) *Detaljni komentar novog zakona o radu*. Zagreb: Radno pravo
6. Gotovac, V. et al. (2005) *Radni i službenički odnosi*. Zagreb: Noviinformator
7. Gović, I.; Marinković Drača, D. (2005) *Ugovor o radu*. Zagreb: TIM press
8. Milković, D., Dugonjić, S. (2016) *Prestanak ugovora o radu*. Zagreb: Radno Pravo

POZITIVNI PROPISI:

1. Ustav Republike Hrvatske (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 državnim službenicima (NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 101/15, 138/15, 61/17)
3. Zakon o minimalnoj plaći (NN 39/13)
4. Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16)
5. Zakon o radu (NN 93/14)
6. Zakon o obrtu (NN 143/13)
7. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15)
8. Zakon o strancima (NN 130/11, 74/13, 69/17)
9. Stečajni zakon (NN 71/15)

SUDSKE ODLUKE:

1. Županijski sud u Zagrebu Gž 6953/01 od 1. 10. 2002.

INTERNET IZVORI:

1. Bilić, A., Perkušić, T. (2016) Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada (<https://hrcak.srce.hr/170907>)
2. Buklijaš, B. (2005) Ugovor o radu na određeno vrijeme kao atipičan ugovor (<http://hrcak.srce.hr/5132>)
3. Herman, W., Čupurdija, M. (2011) Osnove radnog prava. Osijek (http://www.pravos.unios.hr/pfo/sites/default/files/RadnoiSocijalno/knjiga-osnove_radnog_prava.pdf)
4. Laleta, S. (2013) Jedinstveni ugovor o radu (.<http://hrcak.srce.hr/170907>)
5. Milković, D. (2016) Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima (<http://hrcak.srce.hr/161340>)
6. Konvencija broj 138 (http://narodnenovine.nn.hr/clanci/medunarodni/2002_02_3_24.html)
7. Konvencija broj 177 (file:///C:/Users/Ivana/Downloads/Lipnjak_rad.pdf)
8. <http://www.radno-pravo.hr/misljenja-det.cfm?id=204> , (2017-09-10)
9. <http://www.mirovinsko.hr/default.aspx?id=54>, (2017-09-10)
10. http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HZZ_Godisnjak_2016.pdf (2017-10-04)
11. https://www.pravo.unizg.hr/_download/repository/Marija_Zuber_Pravo_na_placu_2016.pdf (2017-10-5)
12. <https://uprava.gov.hr/print.aspx?id=13623&url=print> (2017-10-06)
13. http://www.racunovodstvo-porezi.hr/sites/default/files/casopisprivitak/ripup_05-2017-140.pdf(2017-09-10)

9. POPIS TABLICA

1. Iznos minimalne plaće u razdoblju od 2013. do 2017. godine

10. PRILOZI

1. Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove
2. Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada
3. Ugovor o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo
4. Ugovor o radu na određeno vrijeme
5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
6. Obavijest o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme
7. Obavijest o prestanku ugovora o radu navršetkom 65. godina života i 15. godina mirovinskog staža
8. Sporazum o prestanku ugovora o radu
9. Odluka o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu
10. Otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika
11. Izvanredni otkaz ugovora o radu od strane radnika
12. Izvanredni otkaz ugovora o radu od strane poslodavca

Prilog 1. Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove

Ugovor o radu na određeno radno vrijeme za stalne sezonske poslove - (Zakona o radu, čl. 16.)

Ugovor o radu na određeno radno vrijeme za stalne sezonske poslove - (Zakona o radu, čl. 16.)

(naziv poslodavca, ime zastupnika, sjedište,) u daljnjem tekstu poslodavac

i

(ime i prezime radnika, podaci o prebivalištu odnosno boravištu radnika) u daljnjem tekstu radnik

Na temelju članka 10., 12., 13., 14., i 16. Zakona o radu ("Narodne novine", br. 93/2014), sklapa se ovaj:

UGOVOR O RADU ZA STALNE SEZONSKE POSLOVE[™]

Članak 1.

Opće odredbe

Ovim se Ugovorom između poslodavca i radnika zasniva radni odnos na određeno vrijeme za obavljanje stalnih sezonski poslova.

Članak 2.

Radne obveze

Radnik će za poslodavca obavljati sljedeće poslove konobara i to:

- rad u restoranu na radnom mjestu koktel majstor,
- poslovi pomoćnog konobara
- po potrebi i drugi poslovi

Članak 3.

Mjesto rada

Radnik će poslove koji su predmet ovog Ugovora obavljati u sjedištu poslodavca, a po potrebi i na drugim mjestima, ovisno o mjestu u kojem je potrebno obaviti poslove iz čl. 2. ovog Ugovora.

Članak 4.

Početak rada

Radnik će početi s radom dana _____, a radni odnos mu traje do _____.

Članak 5.

Radno vrijeme

Radnik radi u punom radnom vremenu, u trajanju od 40 sati tjedno. Radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana u tjednu (od ponedjeljka do petka), po osam sati dnevno, od _____, u jednokratnom trajanju, ili zavisno prema potrebi posla, a u dogovoru s osobom kojoj je neposredno odgovoran.

Članak 6.

Dnevni odmor

Tijekom rada u punom radnom vremenu radnik ima pravo na stanku (odmor) u trajanju od 30 minuta dnevno, od _____ sati. Ukoliko se stanka, zbog naravi posla, ne može koristiti na način iz st. 1. ovog članka, radnik će ju koristiti prema mogućnostima, u dogovoru s osobom kojoj je neposredno odgovoran.

Članak 7.

Tjedni odmor

Radnik će koristiti tjedni odmor nedjeljom. Ako je, zbog potrebe posla, prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, pravo na tjedni odmor koristiti će jedan dan sljedeći tjedan, odnosno u dogovoru s osobom kojoj je neposredno odgovoran.

Članak 8.

Godišnji odmor

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 25 radnih dana pri čemu se subote, nedjelje i praznici ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora. Naknada plaće za korištenje godišnjeg odmora utvrđuje se u iznosu plaće koju bi radnik dobio da je radio, a isplaćuje se nakon korištenja godišnjeg odmora, u roku u kojem bi mu bila isplaćena plaća da je radio.

Članak 9.

Plaća i dodaci na plaću

Osnovna plaća radnika za obavljanje poslova iz čl. 2. ovog Ugovora iznosi 12.000,00 kn bruto.

Plaća i dodaci na plaću prema navedenom isplaćuje se jedanput mjesečno, najkasnije do 15. u mjesecu, za prethodni mjesec.

Članak 10.

Produženo osiguranje

U periodu od _____ do _____ poslodavac će radniku uplaćivati doprinose za produženo osiguranje.⁸⁸

Članak 11.

Obveznik prijave i doprinosa

Ugovorne strane utvrđuju da je obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je poslodavac.

Članak 12.

Ponuda za sklapanje ugovora u narednoj sezoni

Poslodavac je dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni najkasnije do _____.

Članak 13.

Izjašnjavanje radnika

Radnik je dužan o ponudi iz članka __ izjasniti se u roku od __ dana od njezina primitka.⁸⁹

Ukoliko se radnik u roku iz stavka 1. ovog članka, ne izjasni o prihvaćanju ponude, smatrat će se da je odbio.

Članak 14.

Neopravdano odbijanje ponude

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

Članak 15.

Obveze radnika

Radnik se izričito obvezuje da za vrijeme rada kod poslodavca neće za svoj račun, ili za račun trećih osoba obavljati poslove iz djelatnosti poslodavca ili iz drugih djelatnosti koje na bilo koji način konkuriraju djelatnosti poslodavca, niti će za takve ili slične potrebe koristiti opremu i/ili druga sredstva rada poslodavca za vrijeme rada kod poslodavca i najmanje 1 (jednu) godinu nakon prestanka radnog odnosa kod poslodavca.

Članak 16.

Radnik je dužan svu poslovnu dokumentaciju poslodavca i njegovih poslovnih partnera, kao i informacije, podatke i saznanja do kojih dođe tijekom rada i u vezi sa radom, čuvati kao poslovni tajnu cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa kod poslodavca te najmanje 1 (jednu) godinu od prestanka tog odnosa.

Članak 17.

U slučaju da radom ili u svezi s radom radnik svojom krivnjom ili grubom nepažnjom nanese štetu poslodavcu ili trećim osobama, dužan je tu štetu naknaditi u dokazanoj visini i opsegu.

Ukoliko je poslodavac štetu, učinjenu trećim osobama, sam naknadio oštećenim osobama, a šteta je nastala iz razloga navedenih u stavku 1. ovog članka, radnik je dužan poslodavcu naknaditi iznos koji je poslodavac isplatio tim osobama.

Članak 18.

Završne odredbe

Ovaj Ugovor stupa na snagu s danom njegovog potpisivanja. Izmjene i dopune ovog Ugovora moraju biti u pisanom obliku. Eventualne sporove nastale u vezi s ovim Ugovorom poslodavac i radnik nastojat će riješiti sporazumno, a ako u tome ne uspiju, nadležan je stvarno nadležni sud u Bjelovaru. Ovaj Ugovor sklopljen je u 6 (šest) istovrsna primjerka, od kojih poslodavac zadržava 5 (pet) primjerka, a 1 (jedan) primjerak uručuje se radniku.

U Bjelovaru, _____ god.

Za poslodavca:

Radnik:

¹⁰ Vidi čl. 16. Zakona o radu ("Narodne novine", br. 93/2014).

¹¹ Ovdje se radi o produženom osiguranju za osobe koje su zaključile ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, i to za sve vrijeme nezaposlenosti.

Obveznik prijave na produženo osiguranje prema zakonu je poslodavac. Osoba obuhvaćena produženim osiguranjem ne plaća za sebe doprinos za mirovinsko osiguranje, već doprinos za mirovinsko osiguranje plaća poslodavac, tj. osoba koja je sa stalnim sezonskim radnikom zaključila ugovor o radu na određeno vrijeme.

Stalni sezonski radnik može za obračun doprinosa za produženo osiguranje izabrati mjesečnu osnovicu čiji je iznos viši od obvezne osnovice. Međutim, u tom slučaju kada stalni sezonski radnik izabere višu osnovicu, obveznik doprinosa i obveznik plaćanja doprinosa je on sam, ali samo na razliku između obvezne propisane najniže mjesečne osnovice i izabrane više mjesečne osnovice. Posebnom naredbom ministra određuju se za svaku godinu nove svote osnovica za produženo osiguranje.

¹² Rok u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi ne može biti kraći od osam dana.

Prilog 2. Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada

Ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme na izdvojenom mjestu rada - (Zakona o radu, čl. 10., 12., 14., i 17.)

Ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme na izdvojenom mjestu rada - (Zakona o radu, čl. 10., 12., 14., i 17.)

_____ (naziv poslodavca, ime zastupnika, sjedište) u daljnjem tekstu poslodavac

i

_____ (ime i prezime radnika, podaci o prebivalištu odnosno boravištu radnika) u daljnjem tekstu radnik.

Na temelju članka 10., 12., 14., i 17., Zakona o radu ("Narodne novine", br. 93/2014), sklapa se ovaj:

UGOVOR O RADU NA IZDVOJENOM MJESTU RADA¹⁾

Članak 1.

Opće odredbe

Ovim se Ugovorom između poslodavca i radnika zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme na izdvojenom mjestu rada.²⁾

Članak 2.

Radne obveze

Radnik će za poslodavca obavljati sljedeće poslove lektora i to:

- rad na lektoriranju teksta,
- obrada teksta za tisak
- po potrebi i drugi poslovi

Članak 3.

Mjesto rada

Radnik će poslove koji su predmet ovog Ugovora obavljati u na mjestu svog

prebivališta, odnosno stanovanja (kod kuće, u stanu).⁶³

Članak 4.

Početak rada

Radnik će početi s radom dana _____.

Članak 5.

Radno vrijeme

Radnik radi u punom radnom vremenu, u trajanju od 40 sati tjedno. Radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana u tjednu (od ponedjeljka do petka), po osam sati dnevno, od _____, u jednokratnom trajanju, ili zavisno prema potrebi posla a u dogovoru s osobom kojoj je neposredno odgovoran.

Radnik mora biti nazočan na mjestu rada 6 sati dnevno, a ostala dva sata od osam sati obavljat će izvan mjesta rada (kod poslodavca ili na drugom mjestu rada).

Članak 6.

Sredstva rada

Za obavljanje poslova iz čl. 2. poslodavac će radniku staviti na raspolaganje sredstva rada _____ (računalo, skener).⁶⁴

Članak 7.

Uporaba vlastite opreme

Radnik će u svrhu obavljanja poslova iz čl.2 koristiti vlastitu električnu energiju, kao i svoj gablec za što će od poslodavca dobivati posebnu naknadu.

Članak 8.

Način osposobljavanja i kontrole

Poslodavac će obavljati redovitu kontrolu količine i kvalitete rada u mjestu rada radnika, a stručno osposobljavanje i daljnje usavršavanje radnik će obavljati u sjedištu poslodavca prema potrebi posla.

Članak 9.

Dnevni odmor

Tijekom rada u punom radnom vremenu radnik ima pravo na stanku (odmor) u trajanju od 30 minuta dnevno, od _____ sati.

Članak 10.

Tjedni odmor

Radnik će koristiti tjedni odmor nedjeljom. Ako je, zbog potrebe posla, prijeko

potrebno da radnik radi nedjeljom, pravo na tjedni odmor koristiti će jedan dan sljedeći tjedan.

Članak 11.

Godišnji odmor

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 25 radnih dana pri čemu se subote, nedjelje i praznici ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora. Naknada plaće za korištenje godišnjeg odmora utvrđuje se u iznosu plaće koju bi radnik dobio da je radio, a isplaćuje se nakon korištenja godišnjeg odmora, u roku u kojem bi mu bila isplaćena plaća da je radio.

Članak 12.

Plaća i dodaci na plaću

Osnovna plaća radnika za obavljanje poslova iz čl. 2. ovog Ugovora iznosi 15.000,00 kn bruto. Osnovna plaća iz st. 1. ovog članka povećava se za sljedeće dodatke:

- za otežane uvjete rada _____ 20%,
- za prekovremeni rad _____ 60%,
- rad noću _____ 50%,
- rad nedjeljom _____ 50%,
- rad blagdanom ili drugim neradnim danom utvrđenim zakonom _____ 100%.

Plaća i dodaci na plaću prema navedenom isplaćuje se jedanput mjesečno, najkasnije do 15. u mjesecu, za prethodni mjesec.

Članak 13.

Obveze radnika

Radnik se izričito obvezuje da za vrijeme rada kod poslodavca (na svom mjestu rada) neće za svoj račun, ili za račun trećih osoba obavljati poslove iz djelatnosti poslodavca ili iz drugih djelatnosti koje na bilo koji način konkuriraju djelatnosti poslodavca, niti će za takve ili slične potrebe koristiti opremu i/ili druga sredstva rada poslodavca za vrijeme rada kod poslodavca i najmanje 1 (jednu) godinu nakon prestanka radnog odnosa kod poslodavca.

Članak 14.

Radnik je dužan svu poslovnu dokumentaciju poslodavca i njegovih poslovnih partnera, kao i informacije, podatke i saznanja do kojih dođe tijekom rada i u vezi sa radom, čuvati kao poslovni tajnu cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa kod poslodavca te najmanje 1 (jednu) godinu od prestanka to odnosa.

Članak 15.

U slučaju da radom ili u svezi s radom radnik svojom krivnjom ili grubom nepažnjom nanese štetu poslodavcu ili trećim osobama, dužan je tu štetu naknaditi u dokazanoj visini i opsegu.

Ukoliko je poslodavac štetu, učinjenu trećim osobama, sam naknadio oštećenim osobama, a šteta je nastala iz razloga navedenih u stavku 1. ovog članka, radnik je dužan poslodavcu naknaditi iznos koji je poslodavac isplatio tim osobama.

Članak 16.

Otkazni rokovi

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog u roku od trideset dana. Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog u roku od trideset dana.

Članak 17.

Završne odredbe

Ovaj Ugovor stupa na snagu s danom njegova potpisivanja. Izmjene i dopune ovog Ugovora moraju biti u pisanom obliku. Eventualne sporove nastale u vezi s ovim Ugovorom poslodavac i radnik nastojat će riješiti sporazumno, a ako u tome ne uspiju, nadležan je stvarno nadležni sud u Bjelovaru. Ovaj Ugovor sklopljen je u 6 (šest) istovrsna primjerka, od kojih poslodavac zadržava 1 (pet) primjerka, a 5 (jedan) primjerak uručuje se radniku.

U Bjelovaru, _____ god.

Za poslodavca:

Radnik:

¹⁰ Vidi čl. 17. Zakona o radu ("Narodne novine", br. 93/2014).

¹¹ Institut rada na izdvojenom mjestu rada reguliran je člankom 17. Zakona o radu. Izdvojeno mjesto rada je kuća radnika ili drugi prostor koji nije prostor poslodavca. Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, pored uglavka koje moraju imati i svi drugi ugovori o radu, mora sadržavati i dodatne uglavke propisane člankom 17. Zakona o radu, koji proizlaze iz atipičnog oblika rada i uvjeta toga rada.

¹² Ugovorom o radu na izdvojenom mjestu rada zasniva se radni odnos za obavljanje rada kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca. Takav rad se obavlja pretežno u tom prostoru kao stalnom mjestu rada. Takav rad moguć je samo u onim djelatnostima ili na poslovima koji se mogu obavljati

samostalno, gdje nema potrebe za stalnom koordinacijom ili subordinacijom te gdje se rad obavlja po jednostavnom tehnološkom procesu. U ovu kategoriju ubrajaju se svi oni poslovi koji su nekad bili vezani za ured, ali se sada, zahvaljujući novom komunikacijskim tehnologijama mogu obavljati kod kuće u potpunosti.

¹⁴ Ukoliko se koristi rad kod kuće, primjenjuju se ista pravila zaštite, kao u uredima. Poslodavac je dužan obaviti procjenu opasnosti na radnom mjestu u kući. Radnik mora biti osposobljen za rad na siguran način, a odgovornost radnika mora biti jasno označena.

Prilog 3. Ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo

NAJBRŽA GRADNJAd.o.o., Zadar, Put rive 3c, OIB 54545454545 koje zastupa
Direktorica Mare Marinić (u nastavku teksta: Poslodavac) i

ANDRO ANDRIJIĆ iz Zadra, Starogradska 44c, OIB 11111111111 (u nastavku teksta:
Radnik) dana 22. srpnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME U SLUČAJU UPUĆIVANJA RADNIKA U INOZEMSTVO

Članak 1.

Ovim Ugovorom o radu (u nastavku teksta: Ugovor), Poslodavac i Radnik zasnivaju radni odnos na određeno vrijeme u trajanju od 1. kolovoza 2015. godine do 30. studenog 2015., za poslove zidara, radi upućivanja radnika na privremeni rad u inozemstvo. Objektivni razlog za sklapanje ovog Ugovora je privremeno povećanje obujma posla kod Poslodavca do kojeg je došlo radi provedbe projekta izgradnje dionice auto ceste Bochum – Berlin u Saveznoj Republici Njemačkoj u trajanju od četiri mjeseca.

Članak 2.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da će Radnik obavljati poslove zidara u punom radnom vremenu u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno. U okviru radnog mjesta iz stavka 1. ovog članka Radnik će obavljati sljedeće poslove:

_____;

_____;

Radnik je poslove iz stavka 1. i 2. dužan obavljati osobno, sukladno uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, primjenjujući sva pravila struke i propisana pravila zaštite na radu te pridržavajući se svih propisa.

Članak 3.

Poslove iz članka 2. ovog Ugovora Radnik će obavljati u Saveznoj Republici Njemačkoj na dionici auto ceste Bochum - Berlin. Radnik otpočinje s radom dana 1. kolovoza 2015. Rad u inozemstvu traje do 30. studenog 2015.

II. Plaća i druge naknade

Članak 4.

Za obavljene rad u punom radnom vremenu Radniku se za vrijeme boravka i rada u Republici Hrvatskoj isplaćuje plaća i dodaci na plaću u kunama, a za vrijeme privremenog boravka i rada u Saveznoj Republici Njemačkoj u EUR. Za obavljene rad u punom radnom vremenu uz očekivani radni učinak Radnik za vrijeme boravka i rada u Republici Hrvatskoj ima pravo na plaću u iznosu od 10.000,00 (desettisuća) kuna mjesečno. Za obavljene rad u punom radnom vremenu uz očekivani radni učinak Radnik za vrijeme boravka i rada u inozemstvu ima pravo na plaću u iznosu od 6.000,00 (šestisuća) EUR mjesečno. Poslodavac isplaćuje Radniku plaću najkasnije svakog 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 5.

Radnik ostvaruje i pravo na dodatke na plaću sukladno Pravilniku o radu Poslodavca s čijim odredbama je Radniku upoznat prilikom sklapanja ovog Ugovora, za vrijeme boravka i rada u Republici Hrvatskoj, odnosno u EUR u istom postotku uvećanja za vrijeme boravka u inozemstvu.

Članak 6.

Radnik ostvaruje pravo i na druge naknade i materijalna prava sukladno odredbama ovog Ugovora i Pravilnika o radu Poslodavca.

III. Radno vrijeme

Članak 7.

Tjedno radno vrijeme Radnika raspoređeno je na šest radnih dana u tjednu, od ponedjeljka do subote. Raspored radnog vremena Radnika za razdoblje iz stavka 1. Utvrđuje se na sljedeći način: od ponedjeljka do petka od 06:00 do 13:00 sati; subota od 06:00 do 11:00 sati.

IV. Odmori

Članak 8.

Radnik ima svakoga radnog dana za vrijeme radnog vremena pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta, čiji termin određuje Poslodavac.

Članak 9.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (slovima: dvadeset četiri) sata, kojem se vremenu pribraja dnevni odmor od najmanje 12 (slovima: dvanaest) sati neprekidno. Tjedni odmor Radnik će koristiti sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 10.

Radnica ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju nedjelje ni dani u koje je ovim Ugovorom, ili zakonom, odnosno drugim aktom koji obvezuje Poslodavca i Radnika određeno da se ne radi.

Članak 11.

Za vrijeme privremenog boravka i rada u inozemstvu, Radnik ne radi neradnim danima, blagdanima i državnim praznicima koji su kao takvi proglašeni propisom Savezne Republike Njemačke u kojoj je Radnik na privremenom radu. U slučaju iz stavka 1. ovog članka Radnik ima pravo na naknadu plaće.

V. Druga prava i obveze Poslodavca i Radnika

Članak 12.

Poslodavac se obvezuje za obavljanje poslova iz članka 2. ovog Ugovora dostavljati Radniku osigurati svu potrebnu opremu za rad, uključujući i zaštitnu opremu. Tijekom rada u inozemstvu Poslodavac osigurava Radniku prehranu i prenoćište u prostoru naselja na dionici auto ceste Bochum – Berlin, sa prijevozom do dijela dionice auto ceste gdje se obavljaju poslovi radnog mjesta za koje je Radnik zaposlen te snosi sve troškove boravka i prehrane. Poslodavac osigurava Radniku svu potrebnu medicinsku pomoć tijekom boravka u inozemstvu, odnosno prijevoz u Republiku Hrvatsku radi eventualnog liječenja.

Članak 13.

Poslodavac se obvezuje osigurati Radniku put i snositi troškove puta u inozemstvo i povratak iz inozemstva u Republici Hrvatskoj, uključujući i odlazak i povratak s godišnjeg odmora u slučaju da mu bude odobren. Radnik je dužan voditi računa o urednoj putnoj ispravi za odlazak u inozemstvo i povratak u Republiku Hrvatsku.

Članak 14.

Za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca Radnik ne smije obavljati nikakve druge poslove za svoj, odnosno tuđi račun iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac. Radnik se za vrijeme privremenog boravka u inozemstvu dužan pridržavati propisa i običaja države u kojoj boravi na privremenom radu te se mora suzdržavati bilo kakvog ponašanja koje bi moglo narušiti ugled Poslodavca.

VI. Otkaz Ugovora

Članak 15.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove određene Zakonom o radu, ili drugim propisom koji je povoljniji za Radnika.

VII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 16.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da će sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora nastojati riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zadru.

Članak 17.

Ugovor sastavljen je u 6 (slovima: šest) istovjetnih primjerka od kojih Poslodavac zadržava 4 (slovima: četiri), a Radnik zadržava 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca

Direktorica

Mare Marinić

Radnik

Andro Andrijić

Prilog 4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

..... (naziv trgovačkog društva, druge pravne ili fizičke osobe),
.....(sjedište, adresa), OIB:....., zastupano po(upisati funkciju,
ime i prezime zakonskog zastupnika ili druge ovlaštene osobe), (u nastavku: Poslodavac)

i

.....(upisati ime i prezime) iz(upisati adresu prebivališta),
OIB:..... (u nastavku: Zaposlenik) zaključili su u(upisati mjesto), dana
.....sljedeći

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Predmet Ugovora

Članak 1.

(1)Ovim Ugovorom Poslodavac i Zaposlenik zasnivaju radni odnos na određeno vrijeme do
.....(navesti datum)

(alternativa: do povratka odsutnog zaposlenika - navesti ime i prezime odsutnog zaposlenika
ili izvršenja određenog posla ili projekta - navesti naziv ili opis posla ili projekta)

radi obavljanja poslova.....(naziv posla odnosno narav ili vrsta rada ili
kratak popis ili opis poslova).

NAPOMENA: Ako je u konkretnom slučaju riječ o uzastopnom ugovoru o radu na određeno vrijeme s istim
radnikom, upućujemo na odredbu članka 12. st. 2. Zakona o radu, prema kojoj za sklapanje uzastopnog ugovora
o radu na određeno vrijeme s istim radnikom mora postojati objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u
pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Prema odredbi članka 12. st.3. Zakona o radu, ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na
određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekidno 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.

Navedena ograničenja ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

(2) Zaposlenik je dužan početi s radom dana

(3)U slučaju da Zaposlenik ne započne s radom kod Poslodavca na dan naznačen u stavku 2.
ovog članka, smatrat će se da ovaj Ugovor nije ni sklopljen, osim ako se ugovorne strane
drugačije ne sporazumiju.

(4) Zaposlenik je dužan ugovorene poslove obavljati osobno, prema uputama Poslodavca.

Mjesto obavljanja rada

Članak 2.

(1) Mjesto obavljanja rada Zaposlenika je u, a u slučaju potrebe, po nalogu Poslodavca, privremeno i u drugim mjestima.

Alternativa - ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada:
Rad se obavlja na različitim mjestima.

Probni rad

Članak 3.

- (1) Probni rad traje mjeseca.
- (2) Tijekom probnog rada otkazni rok je dana.

Radno vrijeme

Članak 4.

- (1) Ugovorne strane zasnivaju radni odnos za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (2) Redovno tjedno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspoređeno je u 5 (pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac u skladu sa zakonom.

Plaća i naknade

Članak 5.

- (1) Za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i s normalnim učinkom Zaposlenik ima pravo na osnovnu mjesečnu bruto plaću u iznosu od kn (slovima: kuna).
- (2) Poslodavac je dužan Zaposleniku isplatiti plaću najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.
- (3) Za vrijeme kada opravdano ne radi, Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u skladu s odredbama Zakona o radu i drugih propisa koja se isplaćuje sukladno stavku 2. ovog članka.

Članak 6.

- (1) Zaposlenik ima pravo na povećanje osnovne plaće - dodatak osnovnoj plaći iz članka 5. ovog Ugovora:
 - za prekovremeni rad%
 - za rad noću%

- za otežane uvjete rada %
- za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi %.

(2) U slučaju istodobne prisutnosti više uvjeta iz stavka 2. ovog članka, dodaci na plaću se kumuliraju, osim u slučaju kad blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom padne u nedjelju.

Članak 7.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za topli obrok u visinikn mjesečno koja se pribraja ukupnoj mjesečnoj plaći Zaposlenika.

Članak 8.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza od mjesta stanovanja na posao i s posla do mjesta stanovanja, u visini mjesečne cijene javnog prijevoza ili pravo na mjesečnu kartu javnog prijevoza čije troškove snosi Poslodavac.

Odmori i dopusti

Članak 9.

(1) Zaposlenik ima pravo na dnevni i tjedni odmor u skladu sa zakonom.

(2) Zaposlenik će tjedni odmor koristiti nedjeljom.

Članak 10.

(1) Zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju odradnih dana.

(2) Godišnji odmor Zaposlenik koristi u dogovoru s poslodavcem, skladu sa zakonom.

Članak 11.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od ukupno 7 (sedam) radnih dana godišnje u slučajevima propisanim zakonom.

Otkaz Ugovora

Članak 12.

(1) Poslodavac i Zaposlenik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i na način propisan zakonom.

(2)U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora primjenjuju se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu.

Rješavanje sporova

Članak 13.

Sve moguće sporove ugovorne strane nastojat će riješiti mirnim putem, u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u.....

Završne odredbe

Članak 14.

Izmjene i dopune ovog Ugovora valjane su samo ako su sačinjene u pisanom obliku.

Članak 15.

Ovaj ugovor sklopljen je u istovjetna jednako važeća primjerka od kojih Poslodavac zadržava primjerka, a Zaposlenik primjerak.

ZAPOSLENIK:

.....

POSLODAVAC

.....

Prilog 5. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

..... (naziv trgovačkog društva, druge pravne ili fizičke osobe),
.....(sjedište, adresa), OIB:....., zastupano po(upisati funkciju,
ime i prezime zakonskog zastupnika ili druge ovlaštene osobe), (u nastavku: Poslodavac)

i

.....(upisati ime i prezime) iz(upisati adresu prebivališta),
OIB:..... (u nastavku: Zaposlenik) zaključili su u(upisati mjesto), dana
.....sljedeći

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Predmet Ugovora

Članak 1.

(1) Ovim Ugovorom Poslodavac i Zaposlenik zasnivaju radni odnos na neodređeno vrijeme radi obavljanja poslova.....(naziv posla odnosno narav ili vrsta rada ili kratak popis ili opis poslova).

(2) Zaposlenik je dužan početi s radom dana

(3) U slučaju da Zaposlenik ne započne s radom kod Poslodavca na dan naznačen u stavku 2. ovog članka, smatrat će se da ovaj Ugovor nije ni sklopljen, osim ako se ugovorne strane drugačije ne sporazumiju.

(4) Zaposlenik je dužan ugovorene poslove obavljati osobno, prema uputama Poslodavca.

Mjesto obavljanja rada

Članak 2.

(1) Mjesto obavljanja rada Zaposlenika je u, a u slučaju potrebe, po nalogu Poslodavca, privremeno i u drugim mjestima.

Alternativa - ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada:
Rad se obavlja na različitim mjestima.

Probni rad

Članak 3.

(1) Probni rad traje mjeseca.

(2) Tijekom probnog rada otkazni rok je dana.

Radno vrijeme

Članak 4.

- (1) Ugovorne strane zasnivaju radni odnos za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (2) Redovno tjedno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspoređeno je u 5 (pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (3) Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac u skladu sa zakonom.

Plaća i naknade

Članak 5.

- (1) Za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i s normalnim učinkom Zaposlenik ima pravo na osnovnu mjesečnu bruto plaću u iznosu od kn (slovima: kuna).
- (2) Poslodavac je dužan Zaposleniku isplatiti plaću najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.
- (3) Za vrijeme kada opravdano ne radi, Zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u skladu s odredbama Zakona o radu i drugih propisa koja se isplaćuje sukladno stavku 2. ovog članka.

Članak 6.

- (1) Zaposlenik ima pravo na povećanje osnovne plaće - dodatak osnovnoj plaći iz članka 5. ovog Ugovora:
 - za prekovremeni rad%
 - za rad noću%
 - za otežane uvjete rada %
 - za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi %.
- (2) U slučaju istodobne prisutnosti više uvjeta iz stavka 2. ovog članka, dodaci na plaću se kumuliraju, osim u slučaju kad blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom padne u nedjelju.

Članak 7.

Zaposlenik ima pravo na naknadu za topli obrok u visinikn mjesečno koja se pribraja ukupnoj mjesečnoj plaći Zaposlenika.

Članak 8.

Zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza od mjesta stanovanja na posao i s posla do mjesta stanovanja, u visini mjesečne cijene javnog prijevoza ili pravo na mjesečnu kartu javnog prijevoza čije troškove snosi Poslodavac.

Odmori i dopusti

Članak 9.

- (1) Zaposlenik ima pravo na dnevni i tjedni odmor u skladu sa zakonom.
- (2) Zaposlenik će tjedni odmor koristiti nedjeljom.

Članak 10.

- (1) Zaposlenik ima pravo na godišnji odmor u trajanju odradnih dana.
- (2) Godišnji odmor Zaposlenik koristi u dogovoru s poslodavcem, skladu sa zakonom.

Članak 11.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od ukupno 7 (sedam) radnih dana godišnje u slučajevima propisanim zakonom.

Otkaz Ugovora

Članak 12.

- (1) Poslodavac i Zaposlenik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i na način propisan zakonom.
- (2) U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora primjenjuju se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu.

Rješavanje sporova

Članak 13.

Sve moguće sporove ugovorne strane nastojat će riješiti mirnim putem, u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u..... .

Završne odredbe

Članak 14.

Izmjene i dopune ovog Ugovora valjane su samo ako su sačinjene u pisanom obliku.

Članak 15.

Ovaj ugovor sklopljen je u istovjetna jednako važeća primjerka od kojih Poslodavac zadržava primjerka, a Zaposlenik primjerak.

ZAPOSLENIK:

.....

POSLODAVAC

.....

Prilog 6. Obavijest o prestanku ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

AAA d.o.o. za poslovno savjetovanje Draškovićeva 30 Slunj

Joško Joškić
Šenoina 7a
Slunj

Temeljem članka 112. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), trgovačko društvo AAA d.o.o. za poslovno savjetovanje, Slunj, Draškovićeva 30, zastupano po direktoru Iliji Lijiću (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 15. srpnja 2015. dostavlja sljedeću

OBAVIJEST O PRESTANKU UGOVORA O RADU

I) Ovim putem Vas obavještavamo da Vam dana 17. srpnja 2015. prestaje (ističe) ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme radi privremenog povećanja obujma posla za radno mjesto gospodarskog savjetnika.

II) Radnik Joško Joškić nije iskoristio 10 (slovima: deset) dana godišnjeg odmora za 2015. .

III) Na ime neiskorištenog godišnjeg odmora iz točke II., radniku Joško Joškić isplatit će se iznos od 5.000,00 (slovima: pettisuća) kuna.

IV) Radnik Joško Joškić zadnji dan radnog odnosa mora Poslodavcu vratiti prijenosno računalo marke Computer, serijskog broja CN 8888 u vlasništvu Poslodavca, koje mu je stavljeno na raspolaganje za vrijeme trajanja radnog odnosa.

Za Poslodavca
Direktor Ilija Lijić

M.P.

Dostaviti:

1) Radniku Joško Joškić iz Slunja, Draškovićeva 30 neposrednim uručanjem
_____, ili poštom s povratnicom. (potpis radnika i datum primitka)

2) Računovodstvo i financije – ovdje.

3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.

4) Arhiva – ovdje.

Prilog 7. Obavijest o prestanku ugovora o radu navršetkom 65. godina života i 15. godina mirovinskog staža

BEBEA d.o.o. za trgovinu i usluge Trg slobode 11a Split

Jure Jurin

Riva 124

Split

Temeljem članka 112. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), trgovačko društvo BEBEA d.o.o. za poslovno savjetovanje, Split, Trg slobode 11a, zastupano po direktoru Mati Matić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 112. st. 1. t. 4. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 8. srpnja 2015. dostavlja sljedeću

OBAVIJEST O PRESTANKU UGOVORA O RADU

I) Ovim putem Vas obavještavamo da Vam dana 31. srpnja 2015. prestaje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme 1. kolovoza 2000. za poslove internog revizora, jer ste navršili šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, čime su se stekli uvjeti za prestanak ugovora o radu sukladno čl. 112. st. 1. t. 4. Zakona o radu.

II) Radnik Jure Jurin u cijelosti je iskoristio razmjerni dio godišnjeg odmora za 2015. godinu.

III) Radnik Joško Joškić zadnji dan radnog odnosa mora Poslodavcu vratiti prijenosno računalo marke Labell, serijskog broja xc8888 u vlasništvu Poslodavca, koje mu je stavljeno na raspolaganje za vrijeme trajanja radnog odnosa.

Za Poslodavca

Direktor: Mate Matić

Dostaviti: 1) Radniku Jure Jurin iz Splita, Riva 124, neposrednim uručjenjem

_____ ili poštom s povratnicom. (potpis radnika i datum primitka).

2) Računovodstvo i financije – ovdje.

3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.

4) Arhiva – ovdje

Prilog 8. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Na temelju čl. 112. st. 1. toč. 5 i čl. 113. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14)

..... (naziv trgovačkog društva, druge pravne ili fizičke osobe),
.....(sjedište, adresa), OIB:....., zastupano po(upisati funkciju,
ime i prezime zakonskog zastupnika ili druge ovlaštene osobe), (u nastavku: Poslodavac)

i

.....(upisati ime i prezime) iz(upisati adresu prebivališta),
OIB:..... (u nastavku: Zaposlenik) zaključili su u(upisati mjesto), dana
.....sljedeći

SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 1.

(1) Strane ovog Sporazuma utvrđuju da su dana sklopile Ugovor o radu na neodređeno (alternativa: određeno) vrijeme radi obavljanja poslova(navesti naziv poslova).

(2) Strane ovog Sporazuma utvrđuju da Ugovor o radu iz čl. 1. ovog Sporazuma prestaje dana

Članak 2.

Zaposlenik ima pravo na dana godišnjeg odmora od kojega je iskoristio dana, te mu ostaje pravo na dana godišnjeg odmora kojeg će koristiti prije prestanka Ugovora o radu u razdoblju od do

Alternativa:

(1) Zaposlenik ima pravo na dana godišnjeg odmora od kojega je iskoristio dana, te mu ostaje pravo na dana godišnjeg odmora.

(2) Naknadu za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka u iznosu od(slovima:) Poslodavac će isplatiti Zaposleniku zajedno s pripadajućom plaćom za mjesec

Članak 4.

Prije prestanka radnog odnosa a na temelju ovog Sporazuma Zaposlenik je dužan predati sredstva koja je koristio u radu o čemu će se sačiniti primopredajni zapisnik.

Članak 5.

Ovaj sporazum sastavljen je u dva istovjetna primjerka od kojih svaka strana zadržava po jedan primjerak.

U, godine

POSLODAVAC:

ZAPOSLENIK:

.....

.....

Prilog 9. Odluka o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu

ABEBE d.o.o. za trgovinu, Krk, Velika obala 4c, OIB 888888888888, kojeg zastupa direktor Julijana Jurić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 1. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

- 1) Radnici Maši Mašenka (u nastavku teksta: Radnica), zaposlenoj na radnom mjestu komercijalista otkazuje se ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen 1. travnja 2013. zbog gospodarskih razloga.
- 2) Radnici iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje iste- kom otkaznog roka od mjesec dana i dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
- 3) Za vrijeme otkaznog roka Radnica ima pravo uz naknadu plaće biti odsutna s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 4) Radnica je u cijelosti iskoristila pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu.
- 5) Radnica ima pravo na otpremninu u iznosu od _____ kuna.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, Radnica je kod Poslodavca obavljala poslove komercijalista. Uslijed poremećaja na tržištu došlo je do smanjenja potražnje za proizvodima koje prodaje Poslodavac pa tako i do smanjenja obujma posla kod Poslodavca te je prestala potreba za radom Radnice. Pri donošenju ove Odluke Poslodavac je vodio računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Obzirom na neprekidni rad Radnice kod Poslodavca u trajanju više od dvije godine, otkazni rok iznosi mjesec dana i dva tjedna. Radnici će biti dana mogućnost da za vrijeme trajanja otkaznog roka ima pravo 4 sata tjedno biti odsutan s rada radi traženja novog zaposlenja. Radnica je u cijelosti iskoristila pravo na raz- mjerni godišnji odmor za 2015.godinu. Radnica ima pravo na otpremninu iz Zakona o radu u utvrđenom iznosu koja dopijeva zadnji dan radnog odnosa. Sukladno svemu navedenom, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor:JulijanaJurić

Prilog 10. Otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

BEBEBE d.o.o. za servis električnih uređaja, Sisak, Savska 21a, koje zastupa Direktorica Nataša Tašan (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. čl. 115. st. 1. t. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 15. srpnja 2015. godine donosi sljedeću

**ODLUKU O OTKAZU UGOVORA O RADU UVJETOVANOG SKRIVLJENIM
PONAŠANJEM RADNIKA**

- 1) Radniku Daliboru Bordala iz Siska, Uskočka 49, (u nastavku teksta: Radnik) zaposlenom na radnom mjestu alatni- čara otkazuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme, sklopljen 1. studenog 2014. radi kršenja obveza iz radnog odnosa uvjetovanog skrivljenim ponašanjem.
- 2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od tjedan dana, koji počinje teći od dana dostave ove Odluke Radniku.
- 3) Radnik nema pravo na otpremninu.
- 4) Radnik ima pravo na razmjerni godišnji odmor u trajanju od 14 (slovima: četrnaest) dana, za koji će mu biti isplaćena naknada u iznosu od 6.000,00 (slovima: šesttisuća) kuna.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme s Poslodavcem, Radnik je obavljao poslove alatničara. Dana 15. lipnja 2015., Radnik je pisanim putem prvi put upozoren na dužnost urednog ispunjavanja obveza iz radnog odnosa te na mogućnost otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja, u slučaju da nastavi s kršenjem obveza iz radnog odnosa, sve radi toga što je zaspao na radnom mjestu. Dana 29. lipnja 2015. godine Radnik je ponovno zaspao na radnom mjestu, a nakon što ga je Direktorica probudila, prema njoj se nepristojno ponašao, čemu su svjedočili radnici Milan Milanić i Tanja Tanjek, o čemu su dali pisanu izjavu. Dana 15. srpnja 2015. Radnik je ponovno zatečen kako spava na radnom mjestu. Istog dana Radnik je pozvan na pisano izno- šenje obrane povodom njegovog ponašanja, što je Radnik odbio. Slijedom svega navedenog odlučeno je kao u točki 1. ove Odlu- ke. Trajanje i tijek otkaznog roka iz točke 2. ove Odluke utvrđeni su sukladno čl. 122. st. 1. i 3. Zakona o radu. Radnik je zaposlen kod Poslodavca kraće od dvije godine i kriv je za

otkaz pa nema pravo na otpremninu. Radnik nije koristio godišnji odmor za 2015., a kako ni nema uvjeta za njegovo korištenje tijekom otkaznog roka, odlučeno je kao u točki 4. ove Odluke. Sukladno čl. 122. st. 5. Radnik ima za vrijeme otkaznog roka pravo na odsustvo s rada od 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja. Slijedom svega navedenog odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktorica
Nataša Tašan

M.P.

Dostaviti:

1) Radniku Daliboru Bordala iz Siska, Uskočka 49, neposrednim uručjenjem _____,
ili poštom s po- vratnicom. (potpis radnika i datum primitka)

2) Računovodstvo i financije – ovdje.

3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.

4) Arhiva – ovdje.

Prilog 11. Izvanredni otkaz ugovora o radu od strane radnika

Maja Majić

Berislavićeva 23

Dubrovnik

BRZA PLOVIDBA d.o.o.

n/r direktora gosp. Stipana Stipića

Velike stube 1

Rijeka

Rijeka, 15. srpnja 2015.

Predmet: izvanredni otkaz ugovora o radu

Poštovani, Temeljem odredbe članka 116. stavka 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), izvanredno otkazujem ugovor o radu na određeno vrijeme koji je sklopljen dana 2. svibnja 2015. za poslove radnog mjesta pomoćne radnice u kuhinji, radi osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa do koje je došlo radi uzastopnog uznemiravanja i spolnog uznemiravanja. Kako Vam je poznato, u nekoliko navrata sam prijavila slučajeve uznemiravanja i spolnog uznemiravanja od strane radnika N. N. sukladno članku 130. Zakona, o čemu je obaviješten i sindikat. Sukladno članku 134. stavku 4. Zakona o radu, budući mi sa strane poslodavca nije pružena odgovarajuća zaštita, bila sam prisiljena zatražiti zaštitu kod Općinskog suda u Rijeci koji je donio Presudu br. _____, koja je postala pravomoćna dana 1. srpnja 2015. godine i kojom je poslodavcu, između ostalog, naloženo premještanje radnika N. N. u drugi odjel kako bi se onemogućilo moje daljnje uznemiravanje i spolno uznemiravanje od strane istog radnika. Međutim, do današnjeg dana poslodavac nije postupio po navedenoj sudskoj presudi, što ima za posljedicu moje daljnje uzastopno uznemiravanje i spolno uznemiravanje od strane ranika N. N., a posljednje se dogodilo dana 10. srpnja 2015. godine. Istog dana sam poslodavcu podnijela novu prijavu o uznemiravanju. Radi težine tog zadnjeg uznemiravanja bila sam prisiljena obratiti se nadležnom liječniku te se od tada svakodnevno liječim u medicinskoj ustanovi. Kako od navedenog datuma do danas niste poduzeli nikakve korake ni povodom tog zadnjeg uznemiravanja prisiljena sam otkazati ugovor o radu. Obzirom da ovakvo Vaše postupanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu, odnosno povredu Vaše obveze da mi osigurate siguran rad i normalne uvjete rada te budući da niste postupili po pravomoćnoj presudi Općinskog suda u Rijeci, uz uvažavanje svih okolnosti i

interesa obju ugovornih strana, obzirom na težinu povrede nastavak mog radnog odnosa kod poslodavca više nije moguć. Nastavno svemu navedenom, izvanredno otkazujem ugovor o radu na (ne)određeno vrijeme koji je sklopljen dana 2. svibnja 2015. za poslove radnog mjesta pomoćne radnice u kuhinji, bez obveze poštivanja otkaznog roka, s time da ugovor o radu prestaje danom dostave ovog izvanrednog otkaza.

S poštovanjem,
Maja Majić

Prilog 12. Izvanredni otkaz ugovora o radu od strane poslodavca

ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje, Vinkovci, Zelena ulica 55d, OIB 999999999999, koje zastupa Direktorica Sanja Sanjeki (u nastavku teksta: Poslodavac), sukladno čl. 116. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon) dana 15. srpnja 2015. godine donosi sljedeću

ODLUKU IZVANREDNOM OTKAZU UGOVORA O RADU

- 1) Radnici Veri Verić iz Vinkovaca, Mala ulica 101d, (u nastavku teksta: Radnik) zaposlenoj na radnom mjestu savjetnika, izvanredno se otkazuje ugovor o radu sklopljen 1. siječnja 2015. zbog osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu.
- 2) Radnici prestaje ugovor o radu danom dostave ove Odluke o izvanrednom otkazu.
- 3) Radnica nema pravo na otkazni rok.
- 4) Radnica nema pravo na otpremninu.
- 5) Neiskorišteni razmjerni dio godišnjeg odmora za 2015. godinu u trajanju od 14 (slovima: četrnaest) dana Radnici će biti plaćen sukladno čl. 82. Zakona, pri čemu naknada za neiskorišteni godišnji odmor iznosi 4.500,00 (slovima: četiritisućpetsto) kuna, koja dopijeva s isplatom plaće za mjesec kolovoz 2015.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog između Poslodavca i Radnice na neodređeno vrijeme dana 1. siječnja 2015., Radnica je obavljala poslove savjetnika. Dana 14. srpnja 2015. Radnica se verbalno sukobila sa Direktoricom Poslodavca, vrijeđajući je na osobito grub način te je fizički napala prouzročivši joj ozljedu arkade i lom nosa. Na žalost, Radnica se i prije sukobljavala sa radnicima Poslodavca. Tako se dana 29. lipnja, Radnica prethodno verbalno sukobila s Direktoricom Poslodavca, vrijeđajući je pri tome na račun njenog invaliditeta. Radnici je Poslodavac dana 29. lipnja 2015. omogućio iznošenje obrane, što je Radnica i učinila izjavom u pisanom obliku presliku koje se nalazi u prilogu ove Odluke, kojom je priznala sve činjenice, ističući kako se slično više neće ponoviti. Vodeći računa o teškom socijalnom stanju Radnice, Poslodavac je unatoč težini povrede obveze iz ugovora o radu, odlučio s Radnicom nastaviti s izvršavanjem ugovora o radu. Međutim, dana 14. srpnja 2015. cijela se situacija s vrijeđanjem Direktorice Poslodavca od strane Radnice nažalost ponovila. Slijedom svega navedenog, obzirom da je Radnica počinila osobito tešku povredu

obveze iz ugovora o radu, nastavak radnog odnosa Radnice kod Poslodavca više nije moguć te je odlučeno kao u izreci ove Odluke. Sukladno zakonskim odredbama, obzirom da radni odnos Radnice prestaje izvanrednim otkazom, Radnica nema pravo na otkazni rok, niti na otpremninu. Radnica nije kod Poslodavca koristila godišnji odmor za 2015. pa će joj neiskorišteni razmjerni dio godišnjeg odmora za 2015. godinu biti plaćen sukladno Zakonu o radu.

Direktorica
Sanja Sanjeki

M.P.

Uputa o pravnom lijeku:

Protiv ove Odluke Radnik može podnijeti Poslodavcu zahtjev radi zaštite svojih prava u roku od petnaest dana od dana dostave ove Odluke.

Prilog:

- 1) Pisana obrana Radnice od 29. lipnja 2015.

Dostaviti:

- 1) radnici Veri Verić iz Vinkovaca, Mala ulica 101d - neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom; (potpis radnika i datum primitka)
- 2) pravna i kadrovska služba – ovdje;
- 3) financije i računovodstvo – ovdje;
- 4) arhiva - ovdje.

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja **Ivana Blinja**, pod punom materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog/diplomskog rada pod naslovom **Ugovor o radu u hrvatskom radnom zakonodavstvu** te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, studeni, 2017.

Ivana Blinja
