

ZASNIVANJE I PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Priručnik za polaznike/ice

Izrada obrazovnog materijala:

mr.sc. Iris Gović Penić,
Županijski sud u Zagrebu

Zagreb, travanj 2023.

Copyright 2023.

Pravosudna akademija

Maksimirska cesta 63, 10 000 Zagreb, Hrvatska

TEL +385 1 2357 626 WEB www.pak.hr

Sadržaj

1. UVODNE NAPOMENE	6
2. SKLAPANJE I OBLIK UGOVORA O RADU	8
2.1. Zasnivanje radnog odnosa	8
2.2. Relevantna domaća sudska praksa.....	8
3. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME	16
3.1. Relevantna domaća sudska praksa.....	16
4. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME	17
4.1. Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme	17
4.2. Prekršaji vezani uz sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.....	22
4.3. Ograničenje broja ugovora o radu kod dopunskog rada.....	23
4.4. Prijelazni režim Zakona o izmjenama i dopunama ZR-a iz 2022.	23
4.5. Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme....	24
4.6. Otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme.....	25
4.7. Relevantna domaća sudska praksa o pretvaranju ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	25
4.8. Relevantna praksa Suda Europskog unije	33
4.9. Vježba	35
5. PRESTANAK UGOVORA O RADU TZV. MENADŽERA	36
5.1. Pojam radnika i poslodavca	36
5.2. Definicija menadžera	36
5.3. Menadžeri koji nisu menadžeri u smislu ZR-a	37
5.4. Uređenje odnosa između poslodavca i menadžera u smislu ZR-a	38
5.5. Dopuštenost ugovaranja prava na jednostrani raskid menadžerskog ugovora ...	39
5.6. Sudbina ugovora o radu nakon opoziva menadžera	39
5.7. Relevantna domaća sudska praksa.....	40
6. PROBNI RAD	48
6.1. Uvod	49
6.2. Ugovaranje probnog rada	49
6.3. Oblik, obrazloženje i dostava odluke o otkazu	53
6.4. Ovlaštenja i obveze radnika u vezi s probnim radom.....	55
6.5. Trenutak do kojega poslodavac treba otkazati ugovor o radu zbog neuspjeha probnog rada	56

6.6.	Što se na otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu iz ZR-a ne primjenjuje?	56
6.7.	Otkazivanje zbog neuspjeha probnog rada za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta	58
6.8.	Vježba	59
7.	O OSTALIM AKTUALNOSTIMA VEZANIM UZ PRESTANAK UGOVORA O RADU	61
7.1.	Uvod	61
7.2.	Prestanak ugovora o radu kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža	61
7.3.	Redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu.....	64
7.4.	Postupak prije otkazivanja.....	79
7.5.	Otkazni rok	80
8.	SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA	87
8.1.	Prethodno obraćanje poslodavcu kao procesna pretpostavka za dopuštenost tužbe	87
8.2.	Slučajevi kada radnik nije prije podnošenja tužbe dužan podnositi zahtjev za zaštitu prava	88
8.3.	Uputa poslodavca za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava	89
8.4.	Početak tijeka roka za podnošenje tužbe nakon isteka roka poslodavcu da o zahtjevu za zaštitu prava odluči	90
8.4.	Povrat u prijašnje stanje	91
8.5.	Parnična nesposobnost i njen utjecaj na pravodobnost tužbe.....	92
8.6.	Utjecaj odredbe čl.133. ZR-a na dopuštenost tužbe kojom se traži vraćanje na posao	92
8.7.	Relevantna domaća sudska praksa	93
9.	SAVJETOVANJE PRIJE OTKAZA UGOVORA O RADU	97
9.1.	Relevantna domaća sudska praksa.....	98
10.	VRAĆANJE RADNIKA NA POSAO U SLUČAJU NEDOPUŠTENOG OTKAZA ..	100
10.1.	Relevantna domaća sudska praksa.....	101
11.	ZAKON O SUZBIJANJU NEPRIJAVLJENOG RADA	107
11.1.	Predmet Zakona.....	107
11.2.	Usklađenost Zakona s pravnim poretkom Europske unije	107
11.3.	Definicija neprijavljenoga rada	107
11.4.	Pojmovi	108
11.5.	Nadležnost inspekcijskih tijela	109

11.6. Pretpostavka trajanja radnog odnosa.....	109
11.7. Postupanje inspekcije.....	109
11.8. Postupanje nadležnih tijela.....	110
11.9. Prijava državljana trećih zemalja.....	111
11.10. Obveze poslodavca	111
11.11. Postupanje kod prikrivenog radnog odnosa	111
11.12. Odgovornost u lancu podugovaranja	111
11.13. Oslobođenje od odgovornosti	112
Pravni propisi	114
Popis literature.....	114

1. UVODNE NAPOMENE

Sklapanje i prestanak ugovora o radu predstavljaju područja radnog prava koja su u sudskoj praksi vrlo zastupljena i aktualna.

Radni sporovi u kojima se stvara i preispituje sudska praksa najčešće su sporovi koji se vode pred sudovima redovne nadležnosti, odnosno pred općinskim sudovima.

Zakon o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17 i 151/22, dalje u tekstu ZR), kao opći propis radnog prava kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, sadrži mnoge odredbe koje se primjenjuju kada se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa. No, kako sam ZR upućuje na supsidijarnu primjenu Zakona o obveznim odnosima (Narodne novine br. 35/05 i dr., dalje u tekstu ZOO) kao općeg propisa obveznog prava, vrlo često je potrebno pravna shvaćanja "oblikovati", uz primjenu odredbi ZR-a, i primjenom ZOO-a.

Zbog toga, za prepoznavanje i poznavanje ovlasti i dužnosti poslodavca kada je u pitanju ostvarivanje prava radnika nužno je dobro poznavanje sudske prakse.

I Pravosudna akademija prepoznala je potrebu kontinuirane edukacije sudaca i državnih odvjetnika upravo na ovom pravnom području.

Potrebu edukacije dodatno je aktualizirala činjenica da su neki sudovi, nakon što duži niz godina nisu bili stvarno nadležni za rješavanje radnih sporova u drugom stupnju, nedavno ponovno postali nadležni za tu vrstu sporova.

S ciljem edukacije o novinama i aktualnostima u području sklapanja i prestanka ugovora o radu, u ovom obrazovnom materijalu bit će dan prikaz relevantnih zakonskih odredbi i novije sudske prakse vezane uz sklapanje i prestanak ugovora o radu.

Nakon ove obrazovne aktivnosti polaznici će moći s puno više sigurnosti:

- - zaključiti kada je sklopljen ugovor o radu, iako ga stranke nisu tako nazvale;
- - procijeniti kada je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno zakonu;
- - utvrditi kada je došlo do pretvaranja iz ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme;
- - odrediti zakonitost ugovaranja probnog rada;
- - utvrditi zakonitost otkaza ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu;
- - procijeniti postojanje proceduralnih grešaka kod otkazivanja ugovora o radu koje dovode do nedopuštenosti otkaza;
- - procijeniti opravdanost razloga za redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu;

- odlučivati o tome od kakvog je utjecaja na dopuštenost otkaza povreda prava na otkazni rok.

2. SKLAPANJE I OBLIK UGOVORA O RADU

2.1. Zasnivanje radnog odnosa

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

No, 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.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ipak, propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

2.2. Relevantna domaća sudska praksa

1. Odredbom čl. 9. st. 1. u svezi sa st. 2. Zakona o sportu (Narodne novine, br. 71/06, 124/10, 124/11, 86/12, 84/13, 85/15, 19/16 i 98/19, dalje u tekstu: ZS) normirano je da je trener osoba koja programira i provodi sportsku pripremu, sportsku rekreaciju, sportsku poduku, a mora imati stručnu spremu najmanje na razini trenera prvostupnika sukladno posebnom propisu, a stavkom 2. da poslove trenera može obavljati osoba koja je za te poslove osposobljena putem ustanove za osposobljavanje kadra na temelju programa za stjecanje licence krovnih svjetskih ili europskih udruženja određenog sporta.

Odredbom čl. 3. st. 1. ZV-a normirano je da se volontiranje smatra dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit, a obavljaju ih osobe na način predviđen tim zakonom, bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske korist za obavljeno volontiranje, ako tim zakonom nije drugačije određeno, a stavkom 3. da dugotrajno volontiranje je ono koje volonter obavlja redovito, kontinuirano na tjednoj osnovi u razdoblju od najmanje tri mjeseca bez prekida, dok je sukladno čl. 3. st. 4. ZV-a kratkotrajno volontiranje je ono koje se obavlja jednokratno ili povremeno u vremensko ograničenom trajanju.

Iz prvostupanjskog postupka nedvojbeno proizlazi da je tužitelj svoje poslove obavljao s puno volje, entuzijazma i truda, što i po ocjeni ovog drugostupanjskog suda ono ima

karakter dugotrajnog volontiranja u smislu čl. 3. st. 3. ZV-a jer je taj posao obavljao redovito i kontinuirano na tjednoj osnovi u razdoblju od najmanje 3 mjeseca bez prekida, ali ne i u radnom odnosu.

Suprotno žalbenim navodima tužitelja iz provedenog dokaznog postupka proizlazi da je direktor kluba M. M. izričito odbijao mogućnost sklapanja ugovora o radu s tužiteljem i da je to tužitelju bilo poznato, da nije primio niti jednu plaću, niti je sklopio s tuženikom bilo kakav pismeni ili usmeni ugovor o obavljanju posla. Naime, tužitelj nije dokazao da je postojala volja ili namjera tuženika s njim zaključiti ugovor o radu, niti kakva je iznimna i neodgodiva potreba tuženika za sklapanjem takvog ugovora o radu s tužiteljem, a stranke se nisu složile ni sa bitnim sastojcima ugovora, jer je tuženik izričito protivio s tužiteljem sklopiti bilo kakav ugovor o radu već je tužitelj kod njih bio u statusu volontera.

Županijski sud u Splitu Gž R 482/2020 od 9. lipnja 2020.

2. 6. Iz činjeničnih utvrđenja sudova, kojima je ovaj sud vezan, proizlazi da je tuženik dao tužitelju na korištenje zemljište, sadnice, strojeve i drugo da bi na dijelu zemljišta koje mu je ustupio tuženik, tužitelj samostalno i za svoj račun zasadio i uzgojio poljoprivredne kulture. Na ime naknade za ustupljeno zemljište, tužitelj je obavljao poljoprivredne poslove za tuženika.

I prema shvaćanju ovog suda, na temelju utvrđenog činjeničnog stanja, pravilno su nižestupanjski sudovi zaključili da između stranaka nije zasnovan radni odnos jer je tužitelj poljoprivredne radove obavljao na ime naknade za ustupljeno zemljište pa je stoga pravilno primijenjeno materijalno pravo kada je odbijen zahtjev za utvrđenje postojanja radnog odnosa između stranaka.

Kako iz činjeničnih utvrđenja drugostupanjskog suda proizlazi da je tuženik dao na korištenje zemljište tužitelju, a naknada za ustupljeno zemljište su bili poslovi koje je tužitelj obavljao za tuženika, to je pravilno shvaćanje sudova da tužitelju ne pripada nikakva novčana naknada za njegov rad.

Odnos između stranaka u kojem je tuženik dao na korištenje zemljište tužitelju, a kao naknadu za korištenje zemljišta tužitelj je obavljao poljoprivredne poslove za tuženika predstavlja sporazum o korištenju zemljišta, a ne ugovor o djelu kako je to pravilno zaključio drugostupanjski sud.

Stoga je pogrešna revizijska tvrdnja tužitelja da je drugostupanjski sud zaključio da je sklopljen ugovor o djelu.

Pritom se napominje da niti tužitelj nije tijekom postupka kao niti u reviziji tvrdio da su stranke sklopile ugovor o djelu već je izričito naveo da stranke nisu sklopile ugovor o djelu (nego ugovor o radu) pa tužitelj ne može niti tražiti naknadu kao da je sklopljen ugovor o djelu.

Stoga je pravilno primijenjeno materijalno pravo i kada je odbijen zahtjev za isplatu plaće odnosno naknade za tužiteljev rad jer je naknadu za tužiteljev rad predstavljalo korištenje zemljišta tuženika u tužiteljevu korist.

Vrhovni sud RH, Revr 805/2017 od 3. rujna 2019.

3. Sudovi smatraju da nije došlo do sklapanja ugovora o radu jer tužitelj nije ishodio liječnički nalaz tzv. ADR da može samostalno raditi s opasnim tvarima i da nije bio osposobljen za rad na siguran način. Također smatraju da je tužbeni zahtjev nepravilno postavljen jer je valjalo u konkretnom slučaju postaviti tužbu na utvrđenje postojanja radnog odnosa, a ne na utvrđenje sadržaja samog ugovora o radu.

Za sada su nejasni razlozi sudova prvog i drugog stupnja da se u konkretnom slučaju ne može smatrati da su tužitelj i tuženik sklopili ugovor na neodređeno vrijeme, već da je sklopljen ugovor o djelu.

Prema odredbi čl. 8. st. 1. ZR-a radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Prema st. 2. ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje poslova koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježje posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

Prema odredbi čl. 590. ZOO-a (Narodne novine, br. 53/91, 73/91, 111/93, 3/94, 7/96, 91/96, 112/99, 88/01, 35/05, 41/08, 125/11 - dalje: ZOO), ugovorom o djelu izvođač se obvezuje obaviti određeni posao, kao što je izrada ili popravak neke stvari, izvršenje kakvog fizičkog ili umnog rada i slično, a naručitelj se obvezuje platiti mu za to naknadu.

Ugovor o djelu razlikuje se od ugovora o radu. Naime, ugovor o djelu podrazumijeva preuzimanje obveze izrade ili popravka neke stvari, izvršenje kakvog fizičkog ili umnog rada i sl., uz obvezu naručitelja da izvođaču za to plati naknadu. Ugovor o radu trajni je obvezni odnos, na neodređeno ili određeno vrijeme, podrazumijeva osobni rad zaposlenika prema uputama poslodavca, a poslodavac mu je za obavljene rad obavezan isplatiti plaću.

Nejasno je kako su sudovi na temelju činjenica utvrđenih u postupku zaključili da su u konkretnom slučaju tuženik i tužitelj sklopili ugovor o djelu, a ne smatra se da su sklopili ugovor o radu, te razlozi koji su dani u presudi su nedostadni, nejasni i time je ostvaren revizijski razlog bitne povrede odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. toč. 11. ZPP-a.

S obzirom da sada nije moguće ispitati pravilnost i zakonitost presude u pogledu utvrđenja da je sklopljen ugovor o radu, nemoguće je ispitati pravilnost presude u pogledu dopuštenosti otkaza ugovora o radu.

Podredno se napominje da je pravilno drugostupanjski sud zauzeo stav da se prema odredbi čl. 187. ZPP-a ne može podnijeti tužba na utvrđenje sadržaja samog ugovora o radu, kako je to zatražio tužitelj.

Prema odredbi čl. 2. ZPP-a u parničnom postupku sud odlučuje u granicama zahtjeva koji su stavljeni u postupku.

S obzirom da je u postupku stavljen zahtjev na utvrđenje da je sklopljen ugovor o radu, sud je imao ovlasti u okviru postavljenog tužbenog zahtjeva prihvatiti dio tužbenog zahtjeva, a ostali odbiti ili odbaciti, ovisno o podobnosti za postupanje.

Vrhovni sud RH, Rev 1954/2014 od 26. veljače 2019.

4. U postupku koji je prethodio reviziji utvrđeno je:

- da su tužitelj i tuženik u razdoblju od 1. veljače 2002. do 19. studenoga 2010. kontinuirano zaključivali ugovore o djelu temeljem kojih je tužitelj obavljao poslove rekvizitera,

- da je tužitelj poslove obavljao na temelju naloga nadređenih osoba, na jednak način, u jednakom opsegu i jednakom radnom vremenu i angažmanu kao i drugi djelatnici tuženika koji su u radnom odnosu kod tuženika na tim poslovima,

- da je tužitelj u utuženom razdoblju odnosno od 15. siječnja 2003. do 19. studenoga 2010. bio prijavljen kao filmski radnik po osnovi samostalnog obavljanja profesionalne djelatnosti - umjetnička djelatnost,

- da su u čl. 7. ugovora o djelu stranke izričito ugovorile da se na temelju tog ugovora ne stječu prava iz radnog odnosa,

- da su čl. 10. ugovora o djelu stranke ugovorile da tužitelj poslove iz ugovora obavlja s osnova samostalne profesije (samostalnog zanimanja) te da se poslovi iz tog ugovora i taj ugovor ne mogu smatrati ugovorom o radu.

Na temelju tako utvrđenog činjeničnog stanja sud prvog stupnja je ocijenio da između tužitelja i tuženika nije ugovoren radni odnos u smislu odredbe čl. 8. ZR-a, već obavljanje određenih poslova za naknadu s osnova sklopljenih ugovora o djelu.

Stoga, sud prvog stupnja zaključuje da između stranaka nije došlo do radnopravnog statusa u smislu odredbe čl. 8. ZR-a, jer volja ugovornih stranaka nije bila da se izvršenjem ugovora o djelu steknu prava iz radnog odnosa, što je jasno i nedvosmisleno ugovoreno.

Stoga je odbijen i zahtjev za utvrđenje nedopuštenosti usmenog otkaza, zahtjev za izdavanje potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu kao i zahtjev za vraćanje na rad i isplatu naknade plaće.

Odbijajući žalbu tužitelja kao neosnovanu sud drugog stupnja prihvaća utvrđeno činjenično stanje i nalazi da je sud prvog stupnja pravilno primijenio materijalno pravo kada je zaključio da tužbeni zahtjev nije osnovan.

Pravno shvaćanje nižestupajnskih sudova je pravilno.

Prema odredbi čl. 13. st. 2. ZR-a (Narodne novine broj 38/95...-dalje: ZR) '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'. Isto

je svojom odredbom čl. 8. st. 2. preuzeo i Zakon o radu (Narodne novine broj 149/09 - dalje: ZR/09).

U konkretnom slučaju iz predmetnih ugovora o djelu (koje je tužitelj redovito sklapao), uza svu njihovu brojnost i činjenicu što su sklapani kroz više godina iz mjeseca u mjesec, ne može se zaključiti, u smislu odredbe čl. 13. st. 2. ZR-a (i odredbe čl. 8. st. 2. ZR- a/09), da je volja ugovornih stranaka bila da se izvršavanjem obveza iz ugovora o djelu zasnjuje radni odnos i da su ispunjeni uvjeti iz te odredbe prema kojima bi se imalo smatrati da je tužitelj s tuženikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Da bi se određeni ugovori za obavljanje posla (ovdje ugovori o djelu) mogli smatrati ugovorom o radu morale bi se ispuniti sve pretpostavke iz navedene odredbe čl. 13. st. 2. pročišćenog teksta ZR (i čl. 8. st. 2. ZR/09): moralo bi biti riječ o određenoj naravi i vrsti ugovorenog rada s ovlastima radnika i poslodavca u vezi takvog rada zbog kojeg se inače sklapaju ugovori o radu.

To što je tužitelj za razdoblja rada po sklopljenim ugovorima poslove i radne zadatke obavljao na temelju naloga nadređenih osoba, na jednak način, u jednakom opsegu i jednakom radnom vremenu i angažmanu kao i drugi djelatnici tuženika koji su u radnom odnosu kod tuženika, ne dokazuje nešto suprotno shvaćanju da se uistinu radi o ugovorima o djelu, jer navedene okolnosti (glede ovlasti tužitelja i tuženika) mogu biti i obilježja rada po ugovorima o djelu u raznim modalitetima njihova ispunjenja i nisu vezane samo za ugovore o radu.

Revizijski sud pritom ukazuje i da je odredbom čl. 247. ZOO-až propisano: 'Ugovor je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.' - pa da se i u vezi toga ovdje ne može prihvatiti (ili smatrati), a obzirom da je i radni odnos ugovorni odnos (zasniva se na ugovoru o radu kojim se suglasnošću volja stranaka uređuju prava i obveze zaposlenika i poslodavca) i da se tužitelj i tuženik nisu suglasili o bitnim sastojcima ugovora koji bi prijepornom ugovoru u smislu odredbe čl. 13. ZR/09 davali značaj ugovora o radu (u ugovorima su nedvosmisleno čak i naznačili da se sklapaju 's osnova samostalne profesije' te da se na temelju njih 'ne stječu prava iz radnog odnosa'), da je između stranaka sklopljen ugovor na kojeg tužitelj upućuje - odnosno da su takvog tužitelj i (ovdje bitno) tuženik htjeli i postigli.

Sukladno navedenom, nije osnovan revizijski razlog pogrešne primjene materijalnog prava. Kako je pravilno ocijenjeno da između parničnih stranaka nije bio sklopljen ugovor o radu, to nisu osnovani niti zahtjevi kojima se traži utvrđenje nedopuštenosti usmenog otkaza, izdavanje potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, vraćanje na rad i isplata naknade plaće.

Vrhovni sud RH, Revr 577/2018 od 11. prosinca 2018.

5. U postupku koji je prethodio ovome utvrđeno je:

- da je tužiteljica "kontinuirano" od 1. listopada 1999. do 19. studenoga 2010. radila kod tuženika na poslovima organizatora u jedinici: Odjel proizvodnja informativno-političkog programa, u području: Informativno politički program,

- da je u svom tom razdoblju tužiteljica ugovorene poslove (kako tvrdi: na proizvodnji televizijskih emisija koje su bile na stalnom programu Hrvatske radiotelevizije) obavljala na temelju s tuženikom sklopljenih ugovora o djelu, sastavljenih za svaki mjesec zasebno,

- da je u svakome od sklopljenih ugovora o dijelu naznačeno da ga tužiteljica sklapa s osnova samostalne profesije (samostalnog zanimanja) i klauzulom da se na temelju sklopljenog ugovora „ne stječu prava iz radnog odnosa“ (da se ugovor ne može smatrati ugovorom o radu) i da se „na sve što nije uređeno ugovorom ima primijeniti Zakon o obveznim odnosima“,

- da je u sklopljenim ugovorima o djelu naznačeno i da se tužiteljici zabranjuje da za vrijeme trajanja tih ugovora obavlja iste ili slične poslove u drugoj tvrtki, odnosno za drugu osobu čija je djelatnost radio difuzija, tisak ili marketing, bez izričite pisane suglasnosti tuženika,

- da je sadržaj svakog od tih ugovora pojedinačno odgovarao i stvarnoj volji stranaka da takvog sklopi i ostvaruje,

- da je na temelju tih ugovora tužiteljica radila kod tuženika po nalogu ili uputama nadređenih, u radnom ("fiksnom" i "punom") vremenu - "s sporadičnim prekovremenim satima" i ovisno o potrebama posla - za ugovorenu naknadu za obavljani rad u bruto iznosu određenu posebno u svakom sklopljenom ugovoru u različitom iznosu,

- da je tužiteljici "usmeno otkazana daljnja suradnja 19. studenoga 2010.",

- da je tužiteljica protiv te "usmeno otkazane suradnje" 6. prosinca 2010. podnijela zahtjev za zaštitu prava i u roku predviđenom u čl. 129. st. 2. ZR-a tužbu nadležnom sudu radi zaštite povrijeđenih prava.

...

U konkretnom slučaju pravilno je pravno shvaćanje drugostupanjskog suda da se sklopljeni ugovori (o djelu...) uza svu njihovu brojnost i činjenicu što su sklapani kroz više godina i „svakomjesečno“ ne mogu u smislu odredbe čl. 13. st. 2. ZR-a pročišćeni tekst (i čl. 8. st. 2. ZR-a/09) smatrati kao ugovori „za obavljanje posla, koji s obzirom na narav i vrstu rada, te ovlasti poslodavca imaju obilježja posla za koji se zasniva radni odnos“, odnosno kao „ugovori o radu na neodređeno vrijeme“.

Da bi se određeni ugovori za obavljanje posla (ovdje ugovori o djelu) mogli smatrati ugovorom o radu morale bi se ispuniti sve pretpostavke iz navedene odredbe čl. 13. st. 2. pročišćenog teksta ZR-a (i čl. 8. st. 2. ZR-a/09): moralo bi biti riječ o određenoj naravi i vrsti ugovorenog rada s (što je ovdje odlučno) ovlastima radnika i poslodavca u svezi takvog rada zbog kojeg se inače sklapaju ugovori o radu.

U prilikama konkretnog slučaja, prema navedenom činjeničnom utvrđenju o okolnostima u kojima su sklapani ugovori - ti ugovori (koji su po sadržaju odgovarali i volji stranaka: na koje je tužiteljica pristala - znajući njihov jasno definirani sadržaj, smisao i njihove učinke te pravnu osnovu njihova sklapanja) u odnosu na okolnosti na koje upućuje odredba čl. 13. st. 2. ZR-a pročišćeni tekst (i čl. 8. st. 2. ZR-a/09) nemaju obilježja ugovora o radu.

To što je tužiteljica za razdoblja rada po sklopljenim ugovorima dolazila kod tuženika svakodnevno obavljati ugovoreni posao - osam sati dnevno, radila (kao i drugi radnici, ali u radnom odnosu) po uputama i nadzoru nadređenih, imala svoje mjesto rada, osobe tuženika koje su joj bile nadređene - i koristila imovinu tuženika, pa i to što je tuženik kao poslodavac na istim poslovima s istim obvezama imao i radnike s kojima je sklopio ugovor o radu i koji su imali sva prava zajamčena ugovorom o radu (i čiji se rad "po sadržaju i obimu nije razlikovao" od rada tužiteljice: koja je, kako opisuje, svoj posao "obavljala redovito i stalno izvršavala zadatke na radnom mjestu i to u kontinuitetu od 11 godina"), ne dokazuje nešto suprotno izloženom: te okolnosti (glede ovlasti tužiteljice i tuženika) isto tako mogu biti i obilježja rada po ugovorima o djelu u raznim modalitetima njihova ispunjenja i nisu vezane samo za ugovore o radu.

Revizijski sud pritom ukazuje i da je odredbom čl. 247. ZOO-a propisano: "Ugovor je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.", pa da se i u svezi toga ovdje ne može prihvatiti (ili smatrati), a obzirom da je i radni odnos ugovorni odnos (zasniva se na ugovoru o radu kojim se suglasnošću volja stranaka uređuju prava i obveze zaposlenika i poslodavca) i da se tužiteljica i tuženik nisu suglasili o bitnim sastojcima ugovora koji bi prijepornim ugovorima u smislu odredbe čl. 13. st. 2. ZR-a pročišćeni tekst (i čl. 8. st. 2. ZR-a/09) davali značaj ugovora o radu, da je između stranaka sklopljen ugovor na kojeg tužiteljica upućuje - odnosno da su takvog tužiteljica i (što je bitno) tuženik htjeli i postigli.

Sukladno navedenom, budući da tužiteljica nije s tuženikom sklopila ugovor o radu na neodređeno vrijeme ili ugovor koji bi se imao smatrati takvim, neosnovani su zahtjevi tužiteljice temeljeni na tome suprotnom shvaćanju:

- na utvrđenje da je 1. listopada 1999. s tuženikom sklopila Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova na radnom mjestu organizator u jedinici: Odjel proizvodnja informativno-političkog programa, u području: Informativno politički program,

- na utvrđenje da nije dopušten "izvanredni otkaz Ugovora o radu izjavljen usmenom odlukom 19.11.2010." i da joj radni odnos nije prestao tom "usmenom odlukom",
- da se Ugovor o radu kojeg je sklopila s tuženikom na neodređeno vrijeme sudski raskine i da se tuženiku naloži isplatiti joj naknadu štete u svezi toga raskida ugovora.

Vrhovni sud RH, Rev 2309/2015 od 19. travnja 2017.

6. Pravilno je i u skladu s citiranim zakonskim odredbama pravno shvaćanje nižestupanijskih sudova da primjenom odredbe čl. 8. st. 2. ZR-a, kao općeg propisa o radu, ne može se na temelju sklopljenog ugovora o djelu u tijelu državne uprave

zasnovati radni odnos službenika na određeno, niti na neodređeno vrijeme, jer su ta pitanja uređena odgovarajućim odredbama ZDS-a (čl. 1., čl. 2., čl. 4. st. 2., čl. 62. st. 3.)

Naime, prema odredbi čl. 4. st. 2. ZDS-a opći propisi o radu mogu se primjenjivati samo na ona pitanja koja nisu uređena tim zakonom, a iz odredbe čl. 62. st. 3. ZDS-a jasno proizlazi da u okolnostima konkretnog slučaja nema mjesta primjeni općih propisa o radu, kako to neosnovano tužiteljica ponavlja u reviziji.

U takvoj situaciji neosnovana je i tvrdnja tužiteljice da su nižestupanjski sudovi pogrešno primijenili čl. 44. i čl. 45. Ustava Republike Hrvatske te čl. 6. st. 1. i čl. 8. Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda ("Narodne novine" - Međunarodni ugovori broj: 18/97, 6/99 - pročišćeni tekst - ispr. 14/02).

Vrhovni sud RH, Revr 1559/2015 od 15. ožujka 2017.

7. Odredbom čl. 13. st. 2. ZR-a propisano je da ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježje posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

U ovom postupku tuženik je dokazao da 16 sklopljenih ugovora o djelu između stranaka nemaju obilježja ugovora o radu. Tim ugovorima se tužitelj obvezao za tuženika obavljati točno određene poslove opsluživanja i održavanja E. L. i to u prijelaznom razdoblju. To prijelazno razdoblje je trajalo do trenutka osnivanja Državne ergele konja lipicanaca u L. temeljem Odluke o organizaciji provedbe uzgojnog rada i uvjete držanja matičnog stada konja lipicanske pasmine koju je donijelo Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodnog gospodarstva 5. studenoga 2007.

Poslovi koji su bili predmet ugovora o djelu nisu imali obilježje ugovora o radu, a tuženik nije imao ovlasti u smislu čl. 13. ZR-a, za zaključivanje ugovora o radu s tužiteljem radi obavljanja ovih poslova, jer u obavljanje njegove djelatnosti nije ulazilo i održavanje ergele konja lipicanaca. Zato nisu bile ispunjene pretpostavke propisane odredbom čl. 13. ZR-a za zaključenje ugovora o radu između stranaka, već je tuženik mogao i sklopio sa tužiteljem više ugovora o djelu budući se radi o poslovima koji nisu izravno vezani za obavljanje trajne djelatnosti za koju je tuženik registriran.

Vrhovni su RH, Revr 980/2010 od 20. listopada 2010.

3. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ZR-om nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen ZR-om.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

3.1. Relevantna domaća sudska praksa

14. Budući da su sudovi utvrdili da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen suprotno odredbama ZR-a, jer nije bio ispunjen niti jedan uvjet za sklapanje ugovora na određeno vrijeme koji propisuje čl. 10. st. 1. ZR-a, sudovi su utvrdili da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Sklapanje ugovora na neodređeno vrijeme je pravilo, dok je sklapanje ugovora na određeno vrijeme iz čl. 10. st. 1. ZR-a tek iznimka koja je dopuštena iz razloga koji su taksativno navedeni u toj odredbi.

15. Stoga sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme ne ovisi samo o volji tuženika nego o objektivnim okolnostima koje su navedene u odredbi čl. 10. st. 1. ZR-a pa navodi tuženika o volji tuženika da sklopi upravo ugovor na određeno vrijeme i o pobudama zbog kojih je ugovor sklopljen nisu od nikakvog značenja.

16. Odredbe čl. 10. st. 1. i 5. ZR-a su kogentne naravi pa u slučaju da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen suprotno odredbi čl. 10. st. 1. ZR-a, automatski dovodi do toga da se takav ugovor, neovisno o volji poslodavca, ima smatrati ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Vrhovni sud RH, Revr 1706/2014 od 6. srpnja 2021.

4. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

4.1. Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme

Prema novom zakonskom uređenju ugovor o radu može se i nadalje (samo) iznimno sklopiti na određeno vrijeme, ali sada (samo) za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Dakle, karakteristika ovog ugovora je da je, za razliku od ugovora o radu na neodređeno vrijeme, njegov prestanak unaprijed utvrđen i to zbog toga što je zbog nekog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Taj ugovor o radu može se sklopiti u najdužem trajanju od 3 godine. Osim ako nije riječ o dopuštenim iznimkama, s tim da je sada lista iznimaka nešto proširena.

Pod objektivnim razlogom zbog kojega se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Dakle, kada je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen (ugovoren) jer je potreba za obavljanjem posla privremena, objektivni razlog za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme mogu biti:

- ili zamjena privremeno nenazočnog radnika
- ili obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno
 - rokom ili
 - nastupanjem određenog događaja.

Ono što iz opisanih odredbi ZR-a treba posebno naglasiti jest da je za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme najvažnije postojanje privremene potrebe za obavljanjem nekog posla. Ako potreba za obavljanjem posla nije privremena nisu ispunjene pretpostavke za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Isto tako, ta privremenost treba biti opravdana objektivnim razlogom.

Objektivni razlog je (uvijek) zamjena privremeno nenazočnog radnika, ali može biti i postojanje posla koje traje do nekog roka ili do nastupa nekog događaja, a to trajanje je posljedica prirode izvršenja posla.

Rok može biti određen ili odrediv, a nastup nekog događaja može biti i dovršetak nekog posla.

Uvjete za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme propisuje i Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (dalje u tekstu Direktiva o radu na određeno vrijeme).

Prema Direktivi o radu na određeno vrijeme, pojam „radnik zaposlen na određeno vrijeme” odnosi se na osobu koja je zaključila ugovor o radu ili se nalazi u radnom odnosu, koji je sklopljen neposredno između poslodavca i radnika, a u kojem je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa utvrđen objektivnim okolnostima, kao što je određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja.

Usporedbom pojma radnika zaposlenog na određeno o vrijeme iz Direktive o radu na određeno vrijeme i ZR-om propisanih uvjeta za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme može se primijetiti da se ZR-om inzistira da je potreba za obavljanjem posla privremena, a, kada nije riječ o zamjeni, i to da je trajanje posla zbog prirode njegova izvršenja ograničeno, dok u Direktivi o radu na određeno vrijeme takvo nešto nije propisano.

Direktiva o radu na određeno vrijeme zahtijeva samo da je prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa determiniran objektivnim okolnostima, a primjerice navodi koje su to okolnosti (određeni datum, dovršenje određenog posla, nastupanje određenog događaja).

S druge strane, i ZR i Direktiva o radu na određeno vrijeme traže da je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen, ali dok se u Direktivi o radu na određeno vrijeme navodi da za to treba postojati objektivna okolnost kao što je datum, dovršetak posla, nastupanje nekog događaja, u ZR-u je znatno naglašeno da potreba za obavljanjem posla mora biti privremena.

Kod zamjene privremeno nenazočnog radnika po prirodi stvari potreba je privremena na način da radnik koji mijenja drugog radnika to radi privremeno, dok se u ostalim slučajevima traži da je priroda izvršenja posla ograničena rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Nadalje, velika novina u ZR-u je da se s istim radnikom smije sklopiti najviše 3 uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 godine. Dakle, više nije moguće sklopiti prvi ugovor o radu na određeno vrijeme koji bi trajao duže od 3 godine. No, ako je do 31. prosinca 2022. sklopljen prvi ugovor o radu na određeno vrijeme koje treba trajati i duže od 3 godine, takvo sklapanje je sukladno zakonu i dopušteno je. No, kada taj ugovor istekne, tada se sklapanje sljedećeg ugovora razmatra u svjetlu primjene novog čl. 12. ZR-a. Dakle, sljedeći ugovor na određeno vrijeme može se sklopiti samo ako je riječ o iznimkama od ograničenja od ukupnog trajanja ugovora o radu maksimalno 3 godine.

Pri tome je pravno nevažno koji je razlog sklapanja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, zamjena ili privremena potreba za obavljanjem posla.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima. Pri tome razdoblje od 3 mjeseca treba računati sukladno ZOO-u, i to čl. 300. st. 2., prema kojemu se rok određen u mjesecima završava onoga dana koji se po imenu i broju podudara s danom nastanka događaja od kojega rok počinje teći, a ako takva dana nema u posljednjem mjesecu, kraj roka pada na posljednji dan toga mjeseca.

Pod pojmom povezanih poslodavaca, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Prema Direktivi o radu na određeno vrijeme kako bi spriječile zlouporabe, koje proizlaze iz uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme, države članice uvode, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, i/ili socijalni partneri, kada ne postoje odgovarajuće pravne mjere za sprečavanje zlouporaba, tako da uzimaju u obzir potrebe pojedinačnih sektora i/ili kategorija radnika, jednu ili više sljedećih mjera:

- a) objektivni razlozi kojima se opravdava obnavljanje tih ugovora ili odnosa;
- b) najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme;
- c) broj obnavljanja tih ugovora ili odnosa.

Izmjenama i dopunama ZR-a iz 2022. Hrvatska je uvela sve mjere koje su prethodno nabrojane, a sve s ciljem da se smanji broj ugovora o radu na određeno vrijeme.

ZR propisuje i iznimke u odnosu na ograničenje trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, prema ZR-u, iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od 3 godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. Dakle, ako se ugovor o radu izmijeni na način da će ugovor o radu, umjesto do 1. svibnja 2023. kako je izvorno ugovoreno ugovorom o radu, trajati do 1. srpnja 2023., izmjena ili dopuna kojom je došlo do produženja ugovora smatra se novim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od 3 godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje 6 mjeseci.

Iz ove odredbe ZR-a može se zaključiti da je zakonodavac imao namjeru dodatno ograničiti sklapanje sljedećeg ugovora o radu na određeno vrijeme kada je poslodavac već iskoristio mogućnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme u njegovom maksimumu, bilo u pogledu trajanja bilo u pogledu broja ugovora. No, ne sklopi li se npr. nakon prvog ugovora o radu na određeno vrijeme koji je trajao kraće od 3 godine sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, poslodavac za sklapanje sljedećeg ugovora ne mora čekati 6 mjeseci, već može i nakon prekida dužeg od 3 mjeseca sklopiti sljedeći ugovor o radu na određeno vrijeme bez da čeka protek vremena od 6 mjeseci.

Kao što je to bio slučaj i do sada, ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ZR-a ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Razlozi zbog kojih se smatra da je ugovor o radu sklopljen protivno odredbama ZR-a su:

- da nema privremeno nenazočnog radnika kojeg bi trebalao mijenjati;
- da je ugovoreno trajanje ugovora duže od tri godine, a nije riječ o dopuštenoj iznimci;
- da priroda izvršenja posla nije takva da opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
- da se s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme u kojem nije naveden objektivni razlog za njegovo sklapanje;
- da radnik i poslodavac suprotno zakonu sklope četvrti, peti, šesti... ugovor o radu na određeno vrijeme.

ZR propisuje i iznimke u pogledu broja ugovora o radu na određeno vrijeme. Tako, na ugovore koje poslodavac s istim radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s čl. 16. st. 2. ZR-a, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci, ne primjenjuju se odredbe ZR-a koje propisuju:

- da ugovor može najduže trajati 3 godine,

- da se s istim radnikom smije se sklopiti najviše 3 uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme,

- da istekom roka od 3 godine odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje 6 mjeseci.

Ono što treba naglasiti jest da ZR ne propisuje iznimku u pogledu broja ugovora o radu na određeno vrijeme kada je u pitanju zamjena privremeno nenazočnog radnika.

No, pri tome treba imati u vidu da sklapanje četvrtog, petog i svakog sljedećeg ugovora o radu na određeno vrijeme nije prekršaj.

Zbog toga, u onim djelatnostima u kojima ne dolazi do pretvaranja ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a s obzirom da nema niti prekršajne odgovornosti, zbog sklapanja prekobrojnog ugovora o radu na određeno vrijeme za, od pretvaranja “zaštićene” kategorije poslodavaca, značajnijih promjena u njihovom pravnom položaju u usporedbi s ranijom zakonskom odredbom nema.

ZR daje i posebnu definiciju povezanih poslodavaca.

U pogledu definicije povezanih poslodavaca treba primijetiti da se ova definicija znatno razlikuje od definicije povezanih poslodavaca iz čl. 10. ZR-a koji uređuje privremeno ustupanje radnika povezanom poslodavcu.

U čl. 10. ZR-a propisuje se mogućnost da poslodavac privremeno ustupi svog radnika u s njim povezanim društvom u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima što bi značilo da je povezani poslodavac (samo) trgovačko društvo koje je s poslodavcem povezano sukladno propisima o trgovačkim društvima, prije svega Zakonu o trgovačkim društvima (Narodne novine br. 111/93. i dr., dalje u tekstu: ZTD).

No, u smislu sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, osim osoba koje su s poslodavcem povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, povezani poslodavac je i pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu poreznih propisa.

Dakle, osim ZTD-a, za ocjenu predstavlja li poslodavac s kojim je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme povezanog poslodavca u smislu novog čl. 12. ZR-a, potrebno je primijeniti i porezne propise koji uređuju tko se smatra povezanom osobom. Riječ je o Općem poreznom zakonu (Narodne novine, br. 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 42/20, 114/22).

4.2. Prekršaji vezani uz sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme

Novčanom kaznom od 4110,00 do 7960,00 eura kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

- ako s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivan razlog
- ako u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu ne navede objektivan razlog
- ako je ugovor o radu sklopljen u trajanju dužem od tri godine
- ako s istim radnikom sklopi više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čije je ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor o radu, neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekog drugog objektivnog razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- ako s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za sezonske poslove protivno odredbama ZR-a
- ako s radnikom sklopi ugovor o radu za stalne sezonske poslove koji se u određenim dijelovima kalendarske godine obavljaju u godišnjim razdobljima s ukupnim trajanjem dužim od devet mjeseci.

Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za ovaj prekršaj članka kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe, a novčanom kaznom od 4110,00 do 7960,00 eura korisnik pravna osoba koja je koristila rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima.

Novčanom kaznom od 530,00 do 790,00 eura za prekršaj kaznit će se korisnik fizička osoba koja je koristila rad istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova u neprekinutom razdoblju dužem od tri godine, osim u propisanim slučajevima.

Usporedbom čl. 12. ZR-a sa prekršajnim odredbama treba primijetiti da prekršaj nije sklapanje više od tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme. Međutim, sklapanje četvrtog ugovora o radu na određeno vrijeme može dovesti do pretvaranja ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ovdje je korisno još jednom napomenuti da u djelatnostima u kojima nema pretvaranja iz ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a s obzirom da nema prekršajne odgovornosti, za, od pretvaranja "zaštićene" kategorije poslodavaca, značajnijih promjena u njihovom pravnom položaju u usporedbi s ranijom zakonskom odredbom nema.

4.3. Ograničenje broja ugovora o radu kod dopunskog rada

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matičnog poslodavca), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

No, na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe čl. 12. ZR-a, dakle odredbe o ugovoru o radu na određeno vrijeme.

Znači da se taj ugovor ne može pretvoriti u ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

4.4. Prijelazni režim Zakona o izmjenama i dopunama ZR-a iz 2022.

Na ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme, a koji prije stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama ZR-a iz 2022. (dalje u tekstu: ZID ZR) nisu prestali, neće se primjenjivati odredba izmijenjenog čl. 12. ZR-a do isteka vremena na koje su sklopljeni.

ZID ZR je stupio na snagu 1. siječnja 2023. pa se novi čl. 12. ZR-a ne primjenjuje na sve ugovore o radu na određeno vrijeme koji su ranije sklopljeni, a nisu prestali na dan 1. siječnja 2023.

No, u pogledu ukupnog trajanja i broja ugovora o radu treba uzeti u obzir i sva prethodna trajanja i broj sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme neovisno o tome kada su sklopljeni i jesu li sklopljeni s radnikovim poslodavcem ili s njim povezanim poslodavcem.

S druge strane, iako se nova odredba primjenjuje na sve novosklopljene ugovore o radu na određeno vrijeme, u situacijama kada su do 31. prosinca 2022. prekidi između dva ugovora o radu na određeno vrijeme bili duži od 2 mjeseca, a kraći od 3 mjeseca, pri sklapanju novog ugovora nakon 1. siječnja 2023., ugovori kod kojih je postojao prekid između 2 i 3 mjeseca, ne trebaju se smatrati uzastopnima. Naime, u vrijeme kada je ostvaren taj prekid isti je proizveo pravne učinke (da nije riječ o uzastopnim ugovorima o radu na određeno vrijeme), pa ih sada ne bi trebalo tretirati kao uzastopne ugovore.

O prijelaznom režimu mišljenja je dalo i Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike:

U okviru instituta ugovora o radu na određeno vrijeme, Zakonom o izmjenama i dopunama ZR-a uvedena su nova ograničenja za sklapanje ugovora na određeno vrijeme, pri čemu se sukladno prijelaznim i završnim odredbama Zakona, na ugovore koji su sklopljeni prije stupanja na snagu Zakona, a koji su na dan stupanja na snagu Zakona u tijeku, neće primjenjivati propisana ograničenja (postojanje objektivnog razloga za svaki, pa tako i za prvi ugovor o radu na određeno vrijeme, trajanje ugovora

koje ne može biti duže od tri godine niti za prvi ugovor te ograničenje broja uzastopno sklopljenih ugovora o radu na najviše tri ugovora u okviru razdoblja od tri godine).

U skladu s navedenim, ugovori o radu koji su sklopljeni prije stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama ZR-a će se primjenjivati i nadalje onako su ugovoreni.

Međutim, poslodavac koji s radnikom sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme nakon stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama ZR-a, počevši od 1. siječnja 2023. će biti u obvezi voditi računa o svim navedenim ograničenjima, pri čemu će se i u odnosu na broj ugovora o radu i u odnosu na njihovu uzastopnost uzimati u obzir i prethodno sklopljeni ugovori, bez obzira na datum njihovog sklapanja.

Iz navedenoga kao i iz sadržaja postavljenog upita proizlazi, kako po stupanju na snagu novog Zakona, valja voditi računa o postojanju uzastopnosti u ugovorima o radu na određeno vrijeme, te tu činjenicu uvažiti kod sklapanja novog ugovora, odnosno primijeniti novo pravilo.

<https://uznr.mrms.hr/ugovor-o-radu-na-odredeno-vrijeme-nakon-1-1-2023/>

4.5. Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

U čl. 13. ZR-a, ZID ZR-om iza stavka 4. dodani su stavci 5., 6., 7. i 8.

Prema dodanim stavcima radnik koji najmanje 6 mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Iz navedenoga proizlazi da je uvjet za stjecanje prava traženja sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme da je prošlo najmanje 6 mjeseci kako radnik radi na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme kod istog poslodavca, ali i da mu je istekao probni rad.

Dakle, ako je u radnom odnosu kod istog poslodavca i dulje od 6 mjeseci, ali mu još nije istekao probni rad, radnik nema pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme sukladno čl. 13. ZR-a.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva. Dakle, poslodavac nema obvezu sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme već samo obvezu dostaviti pisani obrazloženi odgovor.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 6 mjeseci. Dakle, ako je radnik već zatražio sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a nije prošlo 6

mjeseci od prethodnog traženja, poslodavac može odgovoriti radniku, ali nije dužan to učiniti. Ipak, ako prijedlog nije sličan, tada navedeno ne bi vrijedilo.

Iznimno, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

Dakle, razlika između „malih poslodavaca“ (koji zapošljavaju manje od 20 radnika) i „velikih poslodavaca“ (ostali) je samo u roku za odgovor.

Ne ispuni li poslodavac svoju zakonsku obvezu i ne dostavi pisani obrazloženi odgovor, u provedbi inspekcijskog nadzora u području rada, inspektor će usmenim rješenjem u zapisniku poslodavcu narediti da u ostavljenom roku radniku dostavi pisani i obrazloženi odgovor o mogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme (čl. 226. st. 1. t. 4. ZR-a)

Ova novina predstavlja usklađivanje ZR-a s Direktivom (EU) 2019/1152 kojom je uređen prijelaz na drukčiji oblik zaposlenja.

4.6. Otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

U ZR-u izbrisana je odredba čl. 118. kojom se propisivala razlika u mogućnosti redovitog otkazivanja između ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme i ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, prema kojoj se ugovor o radu na određeno vrijeme mogao redovito otkazati samo ako je to bilo predviđeno samim ugovorom.

Cilj brisanja navedene odredbe je usklađivanje s odredbom ZR-a kojom se propisuje mogućnost otkazivanja ugovora o radu od strane radnika i poslodavca.

Dakle, od 1. siječnja 2023., i onda kada nije ugovorena mogućnost redovitog otkaza ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, ugovor o radu na određeno vrijeme može se otkazati i redovitim i izvanrednim otkazom ugovora o radu. Do sada se mogao otkazati samo izvanrednim otkazom ako mogućnost redovitog otkaza nije bila ugovorena.

4.7. Relevantna domaća sudska praksa o pretvaranju ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme

1. 16. Naime, tužitelj je s tuženikom 9. travnja 2018. zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme i to radi zamjene radnice A.F. koja je odsutna zbog privremene nesposobnosti za rad, dakle, radi zamjene odsutne radnice. Kako je radnici A.F. koju je mijenjao tužitelj, radni odnos prestao prije povratka na rad s rodiljnog dopusta i godišnjeg odmora dana 30. kolovoza 2019., to je time i otpao sam razlog zbog kojeg je zaključen Ugovor o radu s tužiteljem, a kako je otpao i razlog zaključenja ugovora o radu na određeno vrijeme tako su nastupili i uvjeti za prestanak radnog odnosa tužitelja. To stoga što u situaciji kada je zaključen Ugovor o radu na određeno vrijeme zbog zamjene odsutnog radnika, tad u slučaju kad se odsutni radnik više neće vratiti na rad kod

poslodavca, ugovor o radu radnika koji ga je mijenjao prestaje jer je prestao postojati razlog sklapanja Ugovora o radu, a ne dolazi do automatskog pretvaranja (konverzije) ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme, slijedom čega su žalbeni navodi tužitelja neosnovani. Stoga, kako je za zapošljavanje na radnom mjestu tajnika na neodređeno vrijeme ishoda suglasnost Ureda državne uprave u D.-n. ž., to je pravilno Domski odbor tuženika na 31. sjednici održanoj 22. studenog 2019. nakon što je predsjednica Domski odbora stavila prijedlog natječaja i zaključka o raspisivanju natječaja za radno mjesto tajnika na neodređeno vrijeme, prijedlog za raspisivanje natječaja jednoglasno usvojen.

17. U odnosu na žalbene navode da je tuženik diskriminirao tužitelja jer je izložen dva puta javljanju na natječaj za razliku od ostalih koji to mogu učiniti jedan put, valja reći da donošenje odluke o provođenju natječaja za zapošljavanje na radnom mjestu tajnika na neodređeno vrijeme nakon što je tužitelj na tom radnom mjestu zaposlen na određeno vrijeme, ne može na nikoji način smatrati izlaganjem tužitelja teškoj diskriminaciji, budući da je tužitelj već sklapanjem ugovora na određeno vrijeme znao da sklapa ugovor do zamjene odsutne radnice, dakle, na određeno vrijeme, a ne na neodređeno vrijeme.

18. Nadalje, u odnosu na žalbene navode da je tuženik kada je već odlučeno o raspisivanju natječaja bio dužan i raspisati natječaj u roku od 60 dana, a ne dopustiti da tužitelju istekne radni odnos, valja reći da su ocijenjeni kao neosnovani. Naime, kako to pravilno utvrđuje prvostupanjski sud, nakon što na 29. sjednici Domskog odbora tuženika nije donesena konačna odluka o raspisivanju natječaja s obzirom na stručno mišljenje tužitelja kao tajnika tuženika da uopće ne postoji potreba za popunjavanjem tog radnog mjesta natječajem jer da njegov ugovor na određeno „konvalidira“ u ugovor na neodređeno, tuženik je po traženju Domskog odbora, a na inicijativu tužitelja, od Ministarstva znanosti i obrazovanja zatražio tumačenje spornog pitanja koje nije dalo pisano očitovanje na traženo već je telefonskim putem Ministarstvo obavijestilo ravnateljicu tuženika da je za mjesto tajnika tuženika potrebno raspisati natječaj, a što je i bio razlog poradi kojeg je Domski odbor jednoglasno na 31. sjednici 22. studenog 2019. usvojio prijedlog natječaja i zaključak o raspisivanju natječaja za radno mjesto tajnika na neodređeno vrijeme. Nadalje, iz provedenih dokaza proizlazi da je upravo tužitelj tražio da se pričeka s raspisivanjem natječaja, a kasnije nije propisan natječaj zbog propisa kojima je zabranjeno novo zapošljavanje u javnoj službi te zbog izostanka suglasnosti nadležnog Ministarstva za zapošljavanje na radnom mjestu tajnika, koji dokazi u potvrđuju navode odgovora na tužbu u kojem tuženik tvrdi da je Vlada Republike Hrvatske 2. travnja 2020. zabranila zapošljavanje uslijed epidemije bolesti Covid-19 nakon čega je Ministarstvo znanosti i obrazovanja odbilo dati suglasnost za zapošljavanje dok je prethodno tome tužitelj čitavih nekoliko mjeseci podnosio zamolbe i zahtjeve ministarstvu i drugim tijelima tvrdeći da se natječaj ne može raspisati, a kako proizlazi iz izvedenih dokaza. Tako npr. svjedokinja D. S. iskazuje da je Domski odbor odlučio raspisati natječaj za zapošljavanje na radnom mjestu tajnika na neodređeno vrijeme u listopadu 2019. na što da je tužitelj rekao da je potrebno pričekati s natječajem jer da je on zatražio mišljenje Ministarstva o reguliranju njegovog radnog statusa, a da

su oni poslušali pravni savjet tužitelja kao pravnika jer su imali povjerenja u njega, da su čekali po njegovom traženju dok dobije odgovor Ministarstva nakon čega da ih je ravnateljica obavijestila da je Ministarstvo dalo odgovor da tuženik mora za svako mjesto raspisati natječaj radi čega da su u studenom 2019. donijeli odluku o raspisivanju natječaja, dodajući da su na raspisivanje natječaja utjecali štrajk djelatnika u studenom 2019. te zatvaranje Doma u ožujku 2020. uslijed Covida, a tužitelj da je o svom radnom odnosu tražio mišljenje od Ministarstva prosvjete i Ministarstva rada te da je spominjao da je tražio mišljenje od Povjerenstva za tumačenje Kolektivnog ugovora, a u bitnom identično iskazuju i ostali saslušani svjedoci.

19. Isto tako, tijekom postupka je utvrđeno da nakon što su zaprimljeni svi odgovori radi kojih je tužitelj tražio odgodu raspisivanja natječaja, tuženik je saznao za Odluku Vlade Republike Hrvatske o ograničavanju korištenja sredstava predviđenih državnim proračunom Republike Hrvatske i financijskim planovima izvanproračunskih korisnika državnog proračuna za 2020. godinu od 2. travnja 2020. (list spisa 79-80) te je tumačenjem iste zaključio da bez prethodnog traženja suglasnosti nadležnog Ministarstva ne može zaposliti radnika na radnom mjestu tajnika neovisno o činjenici da je takvu odluku Domski odbor prethodno već donio. Slijedom takvog je tumačenja tuženik od Ministarstva financija zatražio suglasnost za produljenje ugovora o radu na određeno vrijeme za radno mjesto tajnika, međutim, Ministarstvo financija je po dobivanju negativnog očitovanja Ministarstva znanosti i obrazovanja o opravdanosti ovog produljenja i pozivom na Odluku Vlade Republike Hrvatske odbilo dati suglasnost tuženiku za zatraženo produljenje ugovora za radno mjesto tajnika, slijedom čega je ta odluka bila daljnji razlog zbog kojeg tuženik nije raspisao i proveo natječaj za radno mjesto tajnika na neodređeno vrijeme, tako da je pravilno prvostupanjski sud zaključio da tuženik time što nije raspisao natječaj za radno mjesto tajnika nije diskriminirao tužitelja niti ga stavio u nepovoljniji položaj niti povrijedio njegova prava iz radnog odnosa već upravo suprotno takvim navodima tužitelja, svjedoči u prilog zaključku da je tuženik, sukladno traženju tužitelja, odgodio raspisivanje natječaja kako bi osigurao postupanje sukladno propisima i poštivanje svih prava tužitelja te zaštite njegovih interesa, kako je to pravilno obrazložio prvostupanjski sud u svojoj odluci.

20. Nadalje, neosnovani su žalbeni navodi da se Odluka Vlade o zabrani zapošljavanja u javnim službama ne odnosi na zaposlenika sa VSS spremom u javnim ustanovama već na pomoćno i tehničko osoblje, budući da iz Odluke Vlade jasno proizlazi u točki IV. da od dana stupanja na snagu ove odluke zabranjuje se novo zapošljavanje te prijem službenika i namještenika na neodređeno i određeno vrijeme bez obzira na izvore financiranja osiguranih rashoda. (list 79 spisa).

21. U odnosu na žalbene navode da je trebalo primijeniti Direktivu Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. radi sprečavanja zlouporaba uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih s poslodavcem, valja reći da je pravilno prvostupanjski sud utvrdio da Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10. 7. 1999.) prenesena je u pravni poredak RH, ali je tijekom postupka utvrđeno da ugovori o radu

tužitelja na određeno vrijeme nisu bili sklopljeni protivno odredbama ZR kao i da se ugovor o radu sklopljen među strankama na određeno vrijeme ne može smatrati sklopljenim na neodređeno vrijeme sukladno odredbama ZR, te do „konverzije“ radnog odnosa nije došlo niti temeljem označene Direktive Vijeća 1999/70/EZ.

22. Naime, stranke su nakon Ugovora o radu na određeno vrijeme od 9. travnja 2018. sklopile Ugovor o radu 6. lipnja 2019. na određeno vrijeme do 5. kolovoza 2019. za zamjenu odsutne djelatnice zbog rodiljnog dopusta i korištenja godišnjeg odmora te zatim ugovor o radu 5. kolovoza 2019. na određeno vrijeme do 5. listopada 2019. za zamjenu odsutne djelatnice zbog rodiljnog dopusta i korištenja godišnjeg odmora, a koji su ugovori s obzirom na razlog sklapanja također sklopljeni sukladno čl. 12. st. 1. ZR-a.

23. Isto tako, sukladno odredbi čl. 107. st. 11. al. 1. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, iznimno od odredbe stavka 1. tog članka, radni odnos može zasnovati ugovorom o radu i bez natječaja na određeno vrijeme, onda kada obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način, ali ne dulje od 60 dana, slijedom čega je pravilno prvostupanjski sud utvrdio da su ugovori o radu koje je tuženik sklapao s tužiteljem u razdoblju od 6. listopada 2019. sklapani sukladno primjenjivom zakonu, tako da su žalbeni navodi neosnovani i bez pravnog uporišta.

24. Također, žalbeni navodi tužitelja da je nastavio raditi kod tuženika i nakon 4. travnja 2020. kada je istekao ugovor o radu i da mu je tuženik raskinuo radni odnos tek 20. travnja 2020. ocijenjeni su kao neosnovani.

25. Naime, iz priloženih email poruka tužitelja adresiranih na J. N. od 7. travnja 2020., na S. M. od 9. travnja 2020., na J. N. od 09. travnja 2020. i na S. M. od 03. travnja 2020. s prilogom (list spisa 99-106), proizlazi da je u razdoblju nakon 04. travnja 2020. komunikacija između tužitelja i ravnateljice tuženika S. M. i djelatnice tuženika J. N. bila jednostrana, dok djelatnici tuženika ili ravnateljica tuženika nisu postavljali ikakve upite tuženiku, nisu od njega tražili dostavu ikakvih isprava ili odluka i propisa niti su od njega tražili izvršavanje ikakvih poslova radnog mjesta tajnika davajući mu naloge i upute za obavljanje poslova. Također i poruka od 20. travnja 2020. u kojoj tužitelj navodi „Za sve što treba, tu sam.“ upućuje da je dokumentaciju koju tužitelj šalje u prilogu te poruke on izradio svjestan činjenice da mu je radni odnos prestao i neovisno o toj činjenici, dobrovoljno, kako to pravilno zaključuje prvostupanjski sud.

26. Slijedom toga, pravilno prvostupanjski sud utvrđuje da je tužitelj znao da mu radni odnos kod tuženika prestaje 04. travnja 2020. i da od tada više nema obvezu rada za tuženika, a iz dokaza izvedenih tijekom postupka ne proizlazi da je nakon 04. travnja 2020. tuženik davao naloge i upute tužitelju u svezi obavljanja radnih zadataka, a što sve dokazuje i e-mail poruka ravnateljice od 20. travnja 2020. (list spisa 47) kojom je tužitelja obavijestila da zbog činjenice da mu je ugovor o radu istekao 04. travnja 2020. više nema obvezu rada kod tuženika pa da sukladno tome nije u obvezi putem elektroničke pošte ili na bilo koji drugi način obavljati poslove tajnika uz zahvalu na samoinicijativnom i dobrovoljnom angažmanu tužitelja. Isto tako, navedeno potvrđuje i

iskaz tužitelja na pripremnom ročištu 26. kolovoza 2020. da je on kao radnik tuženika radio od kuće počevši s danom 24. ožujka 2020. kad je donesena Odluka o organizaciji rada od kuće u kojem da je razdoblju po nalogu ravnateljice i dolazio na radno mjesto, ali ne i nakon 04. travnja 2020. Navedeno, potvrđuje i email-poruka „Uskrsna čestitka“ od 11. travnja 2020. iz koje proizlazi da je tužitelj ravnateljici tuženika zaželio sretan i blagoslovljen Uskrs uz navod da on bez obzira na njegov radni status stoji ravnateljici tuženika na raspolaganju, što upućuje da ukoliko je tužitelj smatrao da je u radnom odnosu, ne bi obavještavao ravnateljicu da joj stoji na raspolaganju.

27. Nadalje, u odnosu na žalbene navode pod 3.12. žalbe da je tuženik uručio otkaz tužitelju i prije zatraženog mišljenja Ministarstva, valja reći da budući da je tužitelju radni odnos kod tuženika prestao 4. travnja 2020., to pravilno prvostupanjski sud zaključuje da nije ni postojao ugovor o radu kojeg bi tuženik uopće mogao otkazati, a email ravnateljice tuženika od 20. travnja 2020. ne predstavlja odluku tuženika o otkazu ugovora o radu stranaka, slijedom čega je pravilno odbijen tužbeni zahtjev na utvrđenje da otkaz ugovora o radu od 20. travnja 2020. nije dopušten i da na temelju tog otkaza nije prestao radni odnos tužitelja i tuženika.

Županijski sud u Zagrebu, Gž R 2832/2021 od 31. svibnja 2022.

2. Po ocjeni ovog suda pravilan je zaključak nižestupanjskih sudova, da tvrdnja tužitelja da je njegov ugovor o radu na određeno vrijeme postao ugovor o radu na neodređeno vrijeme jer je nakon proteka istog nastavio s korištenjem godišnjeg odmora, nema porijekla u odredbi čl. 10. st. 5. ZR-a.

Naime, iz okolnosti konkretnog slučaja proizlazi da nije postojala volja ugovornih stranaka za nastavak rada tužitelja kod tuženika, pa stoga sama činjenica što je tuženik omogućio tužitelju korištenje godišnjeg odmora nakon isteka Ugovora na određeno vrijeme, a ne unutar roka njegovog trajanja, ne može se smatrati nastavkom njegova rada kod tuženika u smislu nastavka izvršavanja poslova i radnih zadataka zbog kojih je ugovor i bio zaključen, a na temelju kojeg bi se sklopljen ugovor na određeno vrijeme smatrao sklopljenim na neodređeno vrijeme u smislu odredbe čl. 10. st. 5. ZR-a.

Vrhovni sud RH, Revr 371/2018 od 25. veljače 2020.

3. Prema shvaćanju ovoga suda pravilno su sudovi primjenjujući odredbu čl. 10. st. 2., 4. i 5. ZR-a odbili tužbeni zahtjev tužiteljice. Naime, jedna od pretpostavki za primjenu odredbe čl. 10. st. 5. ZR-a je da je radnik na temelju sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme radio kod poslodavca na istom radnom mjestu u kontinuitetu duže od tri godine.

Međutim, s obzirom na utvrđenja da su stranke 7. rujna 2007. sklopile ugovor o organiziranju pripravničkog staža-volontiranja za pripravnika-volontera, zatim da su 7. ožujka 2008. sklopile ugovor o radu radi osposobljavanja za samostalni rad (pripravništvo) u zanimanju medicinske sestre SSS, dok su 10. rujna 2008. sklopile ugovor o radu na određeno vrijeme na poslovima medicinske sestre-tehničara, to je i

prema shvaćanju ovog suda, a suprotno revizijskim navodima tužiteljice, pravilan zaključak sudova u postupku koji je prethodio reviziji da se u konkretnom slučaju ne radi o poslovima istog radnog mjesta, s obzirom da se pripravništvo koje se obavlja radi osposobljavanja za samostalan rad kao medicinske sestre ne može poistovjetiti s radom u radnom odnosu na poslovima medicinske sestre-tehničara.

Osim toga, valja reći da u situaciji kada je u postupku utvrđeno da je tužiteljici na poslovima medicinske sestre-tehničara 9. rujna 2010. istekao posljednji aneks ugovora o radu (sklopljen između stranaka 7. lipnja 2010.), te da su stranke za te poslove ponovno sklopile ugovor o radu na određeno vrijeme protekom roka dužeg od dva mjeseca, tj. tek 22. studenoga 2010., pravilno su sudovi zaključili da je u konkretnom slučaju došlo do prekida razdoblja od 3 godine u smislu odredbe čl. 10. st. 2. ZR-a.

Nadalje, u okolnostima konkretnog slučaja, s obzirom da je tuženik prije isteka ugovora o radu koji je bio sklopljen s tužiteljicom na određeno vrijeme do 21. svibnja 2012. tužiteljici ponudio sklapanje novog Ugovora o radu na određeno vrijeme od 16. svibnja 2012. radi zamjene privremeno nenazočne medicinske sestre A. B., da je tužiteljica u podnesku od 2. listopada 2012. navela da ne poriče da je prije isteka ugovora o radu na određeno vrijeme bila obaviještena o činjenici da će joj ugovor o radu na određeno vrijeme biti produžen, da je medicinskoj sestri A. N. (nakon što je ista po uputi glavne medicinske sestre uputila tužiteljicu u kadrovsku službu na potpis ugovora o radu od 16. svibnja 2012.) tužiteljica izričito izjavila da je 18. svibnja 2012. bila u kadrovskoj službi i potpisala navedeni ugovor o radu, da bi joj kasnije 30. lipnja 2012. rekla da nije potpisala taj ugovor jer je htjela iskoristiti situaciju, kao i da je tužiteljica u kadrovsku službu došla radi ugovora o radu od 16. svibnja 2012., tek 29. lipnja 2012. s tim da je ista odbila potpisati taj ugovor te je istovremeno tuženiku podnijela zahtjev za zaštitu prava, to se prema shvaćanju revizijskog suda ne može smatrati da je nastavkom rada tužiteljice nakon 21. svibnja 2012., tj. nakon isteka ugovora o radu došlo do ispunjenja pretpostavki iz čl. 10. st. 5. ZR-a.

Prije svega valja reći da je zasnivanje radnog odnosa regulirano ZR-om, te prema tome, radnik može zasnovati radni odnos samo u postupku i na način utvrđen tim zakonom. Naime, radni odnos je i izraz volje radnika i poslodavca, zbog čega, rad bez valjano zasnovanog radnog odnosa predstavlja samo faktični rad i kao takav ne stvara zakonsku pretpostavku za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme.

Dakle, činjenica da je tužiteljica faktično radila kod tuženika i nakon što joj je istekao rok na koji je imala sklopljen ugovor o radu s tuženikom (rad nakon 21. svibnja 2012.), ne znači da bi se zbog toga, primjenom odredbe čl. 10. st. 5. ZR-a moglo smatrati da je u konkretnom slučaju između stranaka sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Stoga, u situaciji kada postoji odluka Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi od 20. studenoga 2009. i dopis Ministarstva zdravstva od 5. siječnja 2012. prema kojima je propisana zabrana zapošljavanja u zdravstvenim ustanovama čiji su osnivači Republika Hrvatska ili jedinice područne (regionalne) i lokalne samouprave (što je bio i tuženik), kada je utvrđeno da nije postojala potreba tuženika za sklapanjem ugovora o radu na

neodređeno vrijeme, zatim kada iz ponašanja tuženika proizlazi jasno i valjano očitovana volja da s tuženicom sklopi novi ugovor o radu na određeno vrijeme zbog potrebe za zamjenom privremeno nenazočne radnice A. B., s čime je prema utvrđenjima u postupku prije isteka zadnjeg aneksa ugovora o radu bila upoznata tužiteljica, te u situaciji kada je tužiteljica namjerno ignorirala pozive na sklapanje takvog ugovora, koji su joj bili priopćeni na vrijeme, prije isteka roka određenog zadnjim aneksom ugovora o radu, kao i nakon isteka istoga, tada se i prema shvaćanju ovog suda, ne može smatrati da je između stranaka sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme u smislu odredbe čl. 10. st. 5. ZR-a, pri čemu se opisano ponašanje tužiteljice ne može tumačiti na štetu tuženika.

Vrhovni sud RH, Revr 792/2018 od 12. prosinca 2018.

4. U postupku koji je prethodio reviziji utvrđeno je

- da je radno mjesto domara kod tuženika upražnjeno dana 22. srpnja 2016. odlaskom u mirovinu dotadašnjeg domara M. M.;

- da je tuženica dana 8. srpnja 2016. od Ministarstva znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske zatražila davanje suglasnosti za zasnivanje radnog odnosa s novim zaposlenicima, između ostalog i za radno mjesto domara;

- da je sklapanju ugovora o radu od 15. studenoga 2016. prethodila sjednica školskog odbora tuženice od 15. rujna 2016. na kojoj je na dnevnom redu bilo davanje suglasnosti za sklapanje ugovora na određeno vrijeme do 60 dana u smislu čl. 107. st. 1. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine br. 87/08 - dalje: Zakon o odgoju), između ostaloga i za radno mjesto domara;

- da je u ugovoru o radu od 15. studenoga 2016., koji je sklopljen bez prethodnog natječaja, bilo navedeno da se isti sklapa za radno mjesto domara i da "radnik otpočinje s radom toga dana, a ugovor se sklapa na određeno puno radno vrijeme od 40 sati tjedno".

Prema odredbi čl. 107. Zakona o odgoju radni odnos zasniva se ugovorom o radu na temelju natječaja (st. 1.), s time da se radno mjesto može popuniti u skladu s stavkom 1. čl. 107. tek kada ured državne uprave obavijesti školsku ustanovu, u ovom slučaju tuženicu, da u evidenciji nema odgovarajuće osobe.

Iznimno radni odnos u školskoj ustanovi može se osnovati i bez natječaja (čl. 107. st. 10. Zakona o odgoju) i to iz taksativno navedenih razloga između ostaloga do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja ili na drugi propisan način.

Po ocijeni ovog suda, pravilno su, u sklopu utvrđenih činjenica i odredbe čl. 107. Zakona o odgoju kao posebnog propisa, nižestupanjski sudovi ocijenili da je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme - do nastupanja određenog događaja, konkretno do zasnivanja radnog odnosa na temelju natječaja, te da se u konkretnoj situaciji ne može primijeniti predmnijeva iz čl. 11. st. 3. ZR-a.

Vrhovni sud RH, Revr 940/2017 od 13. ožujka 2018.

5. Ne može se prihvatiti tumačenje tuženika da u konkretnom slučaju nema povrede odredbe čl. 10. st. 4. ZR-a prilikom sklapanja Ugovora o radu od 12. srpnja 2013., koje tuženik obrazlaže time što je Ugovor od 12. srpnja 2013. prvi ugovor o radu na određeno vrijeme nakon stupanja na snagu ZIDZR/13, a ne uzastopni, jer je raniji ugovor sklopljen za vrijeme važenja ranijeg ZR-a pa se na njega izmjene ZR-a koje se stupile na snagu nakon njegovog sklapanja ne primjenjuju.

Naime, postojanje objektivnog razloga za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i navođenje tog razloga u ugovoru, veže se samo uz uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme, ali ne i uz prvi ugovor o radu na određeno vrijeme, a Ugovor o radu na određeno vrijeme od 12. srpnja 2013. upravo je sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen nakon stupanja na snagu ZIDZR/13 u smislu čl. 10. st. 4. ZR-a i čl. 31. ZIDZR/13.

Budući je predmetni Ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen suprotno odredbama ZR-a jer nisu bile ispunjene pretpostavke za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme propisane odredbom čl. 10. st. 4. ZR-a, pravilno je drugostupanjski sud primijenio materijalno pravo kada je ocijenio da su ispunjene pretpostavke za prerastanje tužiteljeva ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme (čl. 10. st. 7. ZR-a).

Vrhovni sud RH, Revr 390/2015 od 5. siječnja 2016.

6. Polazeći od prednjih utvrđenja, u bitnome - da se u konkretnom slučaju ne radi o povremenim ili privremenim poslovima, odnosno takvim poslovima čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja kako to propisuje odredba čl. 15. ZR-a, ovaj sud smatra pravilnim stajalište nižestupanjskih sudova da su navedeni uzastopni ugovori o radu na istim poslovima na određeno vrijeme sklopljeni protivno citiranom čl. 15. ZR-a i da su stoga prerasli u ugovor na neodređeno vrijeme (čl. 15. st. 5. ZR-a), pri čemu nije odlučno što navedenim ugovorima nije prekoračeno trogodišnje razdoblje iz čl. 15. st. 2. ZR-a.

...

Neosnovano revident prigovara da čl. 15. ZR-a ne propisuje da ugovor o radu na određeno vrijeme mora sadržavati razloge zbog kojih se ugovor zaključuje na određeno vrijeme, a niti to predstavlja obvezni sadržaj ugovora o radu u smislu čl. 17. ZR-a, pa da stoga sklapanjem predmetnih ugovora nije povrijeđen ZR. Naime, takva obveza proizlazi upravo iz odredbe čl. 15. st. 1. ZR-a u kojoj su propisani uvjeti pod kojima se iznimno može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme - a koji uvjeti ovdje nisu ispunjeni.

Konačno, budući da je predmetni ugovor o radu nezakonito sklopljen na određeno vrijeme i da je zapravo, djelovanjem zakonske presumpcije, riječ o prestanku ugovora o radu na neodređeno vrijeme – dopuštenost prestanka toga ugovora o radu valja prosuđivati polazeći od odredbi ZR-a o dopuštenosti otkaza ugovora o radu (a ne primjenom odredbi o prestanku ugovora o radu zbog proteka roka na koji je ugovor

sklopljen, kako to pogrešno smatra revident) - a u konkretnom slučaju tuženik (na kojemu je teret dokaza) uopće nije naveo, pa utoliko niti dokazao postojanje zakonskih pretpostavki za otkaz ugovora o radu tužitelju.

Vrhovni sud RH, Revr 128/08 od 9. srpnja 2008.

4.8. Relevantna praksa Suda Europskog unije

S obzirom na potrebu usklađivanja nacionalnog zakonodavstva i sudske prakse i sa praksom Suda Europske unije u nastavku slijedi nekoliko presuda koje mogu pomoći u kritičkom osvrtu na ustaljenu praksu hrvatskih sudova u pogledu pretvaranja ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme:

1. Članak 1. i članak 5. stavak 2. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji je priložen Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, treba tumačiti na način da izraz „uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme” koji se u njima nalazi obuhvaća i *ex lege* produljenje ugovora o radu na određeno vrijeme radnika u sektoru čistoće teritorijalnih zajednica, provedeno u skladu s izričitim nacionalnim odredbama i i neovisno o tome što se nije poštovao pisani oblik, koji je načelno predviđen za sklapanje uzastopnih ugovora.

Članak 5. stavak 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme treba tumačiti na način da, kada dođe do zlouporabe uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu te odredbe, obveza suda koji je uputio zahtjev da u najvećoj mogućoj mjeri provede tumačenje i primjenu svih relevantnih odredaba nacionalnog prava kojima se može primjereno sankcionirati ta zlouporaba i ukloniti posljedice povrede prava Unije uključuje procjenu mogu li se odredbe ranijeg nacionalnog propisa koji je još na snazi i koji dopušta pretvorbu uzastopnih ugovora na određeno vrijeme u ugovor o radu na neodređeno vrijeme primijeniti, ovisno o slučaju, radi tog usklađenog tumačenja iako nacionalne odredbe ustavne prirode apsolutno zabranjuju takvu pretvorbu u javnom sektoru.

Presuda C-760/2018, od 11. veljače 2021.

2. Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji je priložen Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP, treba tumačiti na način da države članice i/ili socijalni partneri iz pojma „uzastopni ugovori ili radni odnosi na određeno vrijeme” u smislu te odredbe ne mogu isključiti situaciju u kojoj je radnik – koji je zaposlen na temelju radnog odnosa na određeno vrijeme, tj. dok se

slobodno radno mjesto na kojem je zaposlen ne popuni konačno – bio u okviru nekoliko imenovanja zapošljava na istom radnom mjestu neprekinuto nekoliko godina te stalno i neprekinuto obavljao iste zadaće, pri čemu je dugotrajno zadržavanje tog radnika na tom slobodnom radnom mjestu posljedica poslodavčeva nepoštovanja svoje zakonske obveze da u propisanom roku organizira postupak odabira radi konačnog popunjavanja tog slobodnog radnog mjesta, a radnikov radni odnos zbog toga je bio prešutno produljivan iz godine u godinu.

Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji je priložen Direktivi Vijeća 1999/70, treba tumačiti na način da mu se protive nacionalno zakonodavstvo i sudska praksa na temelju kojih se uzastopno obnavljanje radnih odnosa na određeno vrijeme smatra opravdanim „objektivnim razlozima” u smislu stavka 1. točke (a) tog članka samo zato što je to obnavljanje opravdano razlozima zapošljavanja koje predviđa to zakonodavstvo, tj. razlozima nužnosti ili hitnosti ili radi određenih privremenih, povremenih ili izvanrednih programa, jer takvo nacionalno zakonodavstvo ili sudska praksa ne sprečava dotičnog poslodavca da u praksi na stalne i trajne potrebe za osobljem odgovori takvim obnavljanjima.

Članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji je priložen Direktivi Vijeća 1999/70, treba tumačiti na način da je na nacionalnom sudu da ocijeni, u skladu sa svim primjenjivim pravilima svojeg nacionalnog prava, jesu li organizacija postupaka odabira radi konačnog popunjavanja radnih mjesta na kojima su zaposleni radnici u okviru radnih odnosa na određeno vrijeme, promjena statusa tih radnika u status „osoblja zaposlenog na neodređeno vrijeme koje nije trajne naravi” i dodjela tim radnicima naknade jednakovrijedne onoj koja se isplaćuje u slučaju nezakonitog otkaza prikladne mjere za sprečavanje i, prema potrebi, sankcioniranje zlouporaba koje proizlaze iz primjene uzastopnih ugovora o radu ili radnih odnosa na određeno vrijeme ili ogovarajuće pravne mjere u smislu te odredbe.

Članak 2., članak 3. stavak 1. i članak 5. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji je priložen Direktivi Vijeća 1999/70, treba tumačiti na način da, u slučaju da javni poslodavac zloupotrebljava uzastopne radne odnose na određeno vrijeme, činjenica da je dotični radnik pristao na uspostavu i/ili obnavljanje tih radnih odnosa ne može, s tog stajališta, ponašanju tog poslodavca oduzeti svaki zloporabni karakter, tako da se Okvirni sporazum ne bi primjenjivao na situaciju tog radnika.

Pravo Unije treba tumačiti na način da nacionalnom sudu koji odlučuje u sporu između radnika i njegova javnog poslodavca ne nalaže da ne primijeni nacionalni propis koji nije u skladu s člankom 5. stavkom 1. Okvirnog sporazuma o radu na određeno vrijeme, sklopljenog 18. ožujka 1999., koji je priložen Direktivi Vijeća 1999/70.

Presuda C-103/18 i C-429/18, od 19. ožujka 2020.

4.9. Vježba

Radnik i poslodavac su 15. svibnja 2022. sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme s trajanjem do 15. siječnja 2023.

Tim ugovorom nije ugovorena mogućnost redovitog otkaza ugovora o radu.

Pitanje:

Može li poslodavac u veljači 2023. otkazati ovaj ugovor poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu?

5. PRESTANAK UGOVORA O RADU TZV. MENADŽERA

5.1. Pojam radnika i poslodavca

Stranke ugovora o radu su radnik i poslodavac.

U usporedbi s uređenjem pojma radnika i poslodavca iz prethodnog ZR-a, ZR-om iz 2014. samo je izraz „ili drugi radnik“ zamijenjen izrazom „i slično“, ali značenje je isto, te je iz odredbe o pojmu radnika i poslodavca kod definiranja radnika napušteno izričito spominjanje i radnika i radnice odnosno napušteni su pojmovi zaposlenica, uposlenica, djelatnica, namještenica, službenica.

Ovo je učinjeno iz razloga što je izričito propisano u čl. 3. ZR-a da se izrazi koji se koriste u ZR-u, a koji imaju rodno značenje, koriste neutralno i odnose se jednako i na muški i na ženski rod.

Ponekad se u praksi događa da radnik i poslodavac nisu sklopili ugovor o radu iako su taj ugovor trebali sklopiti i u pisanoj formi. Tada najčešće poslodavac smatra da on nije stranka ugovora o radu.

Međutim, i usmeni ugovor o radu obvezuje. Takav ugovor o radu sklopljen je kada su se stranke sporazumjele o bitnim elementima ugovora.

Bitni elementi ugovora o radu su:

- 1) rad koji će radnik obavljati i
- 2) plaća koju će poslodavac radniku za rad isplaćivati.

Dakle, i onda kada radnik i poslodavac ne sklope ugovor o radu u pisanom obliku ili ako sklope neki drugi ugovor, a zapravo je riječ o ugovoru o radu koji je trebao biti sklopljen u pisanom obliku, stranke tog ugovora su radnik i poslodavac u smislu ZR-a i oni imaju ista prava i obveze kao da je sklopljen ugovor o radu u pisanom obliku.

U odredbi koja uređuje pojam radnika i poslodavca, ZR posebno uređuje pravni položaj tzv. menadžera. Iako je u usporedbi s prethodnim ZR-om došlo do određenih izmjena i dopuna, stvarnih promjena na ovom području nema.

Do takvih promjena došlo je ranije, stupanjem na snagu prethodnog ZR-a, onog iz 2009., kojim je po prvi put bilo propisano da se na menadžere ne primjenjuju odredbe ZR-a o prestanku ugovora o radu. Zbog navedenoga, kada danas govorimo o pravnom položaju menadžera zapravo govorimo o njihovom položaju od 1. siječnja 2010. pa nadalje od kada je ZR iz 2009. stupio na snagu.

5.2. Definicija menadžera

U smislu ZR-a menadžeri su fizičke osobe koje su prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno ovlaštena voditi poslove poslodavca. Te osobe mogu kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca.

Dakle, te osobe koje su menadžeri u smislu ZR-a mogu kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca, odnosno mogu biti u radnom odnosu, ali ne moraju.

Onda kada su menadžeri u smislu ZR-a u radnom odnosu, tada se na njih ne primjenjuju odredbe o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

Najčešće su menadžeri u smislu ZR-a osobe koje su prema ZTD-u ovlaštene voditi poslove tog trgovačkog društva (članovi uprave, izvršni direktori...). Međutim, u ovu kategoriju spadaju i ravnatelji ustanova prema Zakonu o ustanovama¹ jer su ravnatelji fizičke osobe koje su u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, ovlaštene voditi poslove poslodavca.

Kada menadžeri u smislu ZR-a nisu u radnom odnosu tada se na taj pravni odnos primjenjuje prvenstveno ono što je ugovoreno, a o tome će više govora biti naknadno.

5.3. Menadžeri koji nisu menadžeri u smislu ZR-a

Pri određivanju fizičke osobe koja je s obzirom na svoje svojstvo kod poslodavca posebnim zakonom ovlaštena voditi poslove poslodavca, nije odlučno vodi li ona te poslove pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ali ako je ovlaštena voditi poslove poslodavca temeljem nekog drugog pravnog izvora, koji nije zakon, na nju se ne odnosi ova odredba o neprimjenjivanju odredaba ZR-a o prestanku ugovora o radu, ugovoru o radu na određeno vrijeme, otkaznom roku i otpremnini.

Naime, u praksi se često razni ugovori za razna radna mjesta nazivaju menadžerskima. ZR-om nije zabranjeno nazivati te ugovore tako, ali ako ugovor koji je nazvan menadžerskim nije sklopljen s osobom koja je temeljem zakona ovlaštena voditi poslove poslodavca, tada se na tu osobu primjenjuju odredbe iz ZR-a o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

Na takve ugovore koji nisu menadžerski u smislu ZR-a primjenjuju se sve ugovorene odredbe, ako one nisu suprotne kogentnim zakonskim odredbama, odnosno ako nisu ništetne, ali i sve odredbe o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

Naime, poslodavac i radnik ne mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika nepovoljniji od uvjeta određenih ZR-a ili drugim zakonom, osim ako zakonom nisu ovlašteni da to učine, pa ako ugovore nepovoljnije uvjete od onih koji su propisani zakonom, a za ugovaranje nepovoljnijih uvjeta nema zakonske odredbe koja bi to dozvoljavala, tada su takve odredbe ništetne i primjenjuje se direktno zakonska odredba koja neko pravo radniku priznaje.

Isto tako, ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako ZR-om ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

¹ Narodne novine broj 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19 i 151/22.

Dakle, s obzirom na navedeno, nazove li se neki ugovor menadžerskim u smislu ZR-a, a on to nije, na taj ugovor, neovisno o ugovornim odredbama, primjenjuju se odredbe ZR-a o prestanku ugovora o radu jer se za tog radnika ne mogu ugovoriti nepovoljniji uvjeti rada od onih propisanim zakonom, osim ako bi to bilo dopušteno zakonom.

5.4. Uređenje odnosa između poslodavca i menadžera u smislu ZR-a

Međusobni odnosi društva i člana uprave mogu se urediti ugovorom o radu, ugovorom o djelu ili nekim drugim ugovorom. Pri tome naziv ugovora nije bitan već pravna priroda sadržaja ugovornog odnosa koja se procjenjuje od slučaja do slučaja. Pravna priroda ugovornog odnosa može biti takva da treba uzeti da je sklopljen samo menadžerski ugovor ili i menadžerski ugovor i ugovor o radu.

I ugovor o radu i menadžerski ugovor najčešće se sklapaju u pisanom obliku. Međutim, moguće je da ti ugovori budu sklopljeni i u usmenom obliku. Naime, za sklapanje ugovora je bitno da su stranke postigle sporazum o bitnim elementima ugovora pa kada se sporazum o tim elementima dokaže, valja zaključiti da je (i) menadžerski ugovor nastao.

Kada ugovor koji je zaključen s menadžerom nema elemente ugovora o radu, već je riječ o tzv. čistom menadžerskom ugovoru, tada je poželjno da se tim ugovorom definiraju sva pravno relevantna pitanja, odnosno da se ugovorom potpuno uredi odnos među strankama tog ugovora sukladno njihovoj volji. Dakle, poslovi koje će obavljati, visina naknade, obveznik i rokovi isplate naknade, rok trajanja ugovora, uvjeti prestanka ugovora prije isteka roka, posljedice takvog prestanka i sl.

No, ako se nešto posebno ne ugovori, u odnosu na prestanak ugovora supsidijarno se primjenjuju odredbe ZOO-a. Konkretno, odredbe o prestanku ugovora istekom roka na koji je sklopljen, raskidu, sporazumnoj prestanku ugovora i sl., ali vrlo često će se primjenjivati i odredbe ZTD-a s obzirom da je menadžer u smislu ZR-a najčešće i osoba koja po tom Zakonu vodi poslove poslodavca.

Onda kada menadžeri jesu u radnom odnosu imaju sva prava i obveze iz radnog odnosa uz određene iznimke.

U odnosu na ovaj ugovor, dakle ugovor o radu menadžera u smislu ZR-a, kako je to prethodno već i istaknuto, primjenjuju se sve odredbe ZR-a, osim onih odredbi ZR-a kojima se uređuje pitanje ugovora o radu na određeno vrijeme, prestanka ugovora o radu, otkaznog roka i otpremnine.

Dakle, menadžer koji je u radnom odnosu ima pravo na plaću, druga novčana primanja iz radnog odnosa, godišnji odmor, dopust i dr. No, ako se posebno ugovori on može imati i sva ona prava koja bi mu kao radniku inače pripala da nije menadžer u smislu ZR-a.

S obzirom na navedeno, i kod ove vrste ugovora poželjno je da se ugovori rok trajanja tog ugovora, a nije na odmet upozoriti na mogućnost da se na ranije sklopljene ugovore menadžera, sklope aneksi kojima će se urediti pitanja vezana uz način i uvjete prestanka tih ugovora, pravo na otkazni rok ili otpremninu i druga pitanja u odnosu na koja sada više ne dolazi do automatske primjene odredaba ZR-a uslijed prestanka tog ugovora. No, ugovaranje mogućnosti pretvaranja ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor o radu ne neodređeno vrijeme za radno mjesto menadžera (osobe koje je po

zakonu ovlaštena voditi poslove poslodavca) ne bi bilo dopušteno jer je suprotno pravnoj prirodi ugovornog odnosa menadžera i poslodavca.

Posebno se mogu ugovoriti i uvjeti pod kojima ugovor može prestati prije isteka roka, obveza poslodavca da pod određenim uvjetima nakon isteka ugovora o radu menadžera s menadžerom sklopi novi ugovor o radu za radno mjesto koje odgovara stručnoj spremi i/ili radnom iskustvu menadžera.

Kada se ugovori pravo na otpremninu, s obzirom da menadžeru ovo pravo ne pripada temeljem ZR-a, uvijek je najvažnije ono što je među strankama menadžerskim ugovorom odnosno ugovorom o radu ugovoreno.

5.5. Dopuštenost ugovaranja prava na jednostrani raskid menadžerskog ugovora

I prije 1. siječnja 2010. (kada je po prvi put stupila na snagu odredba o neprimjenjivanju odredaba ZR-a o prestanku ugovora o radu na menadžere u smislu ZR-a) u praksi se ugovarala mogućnost jednostranog raskida ugovora o radu.

S obzirom da je menadžer u smislu ZR-a, onda kada je bio u radnom odnosu, uživao jednaka prava kao i svaki drugi radnik, odnosno da su se i na njega primjenjivale odredbe o prestanku ugovora o radu, u praksi je bilo aktualno pitanje je li dopušteno ugovoriti pravo poslodavca da jednostranom odlukom okonča radni odnos.

No, sudovi su i tada zaključivali da su takve ugovorne odredbe kojima se daje pravo poslodavcu da jednostrano raskine ugovor o radu zakonite.

5.6. Sudbina ugovora o radu nakon opoziva menadžera

U praksi se mogu pronaći odluke kojima se razjašnjava odnos menadžera u smislu ZR-a s jedne strane i trgovačkog društva s kojim je u radnom odnosu s druge strane, i to nakon opoziva sa funkcije temeljem kojega ima status menadžera u smislu ZR-a.

Naime, iako bi ugovor o radu menadžera u smislu ZR-a u pravilu trebao prestati istekom vremena na koje je sklopljen, često prestanku ugovora o radu prethodi opoziv imenovanja menadžera, a nakon toga uslijedi i odluka o prestanku ugovora o radu.

Mogućnost opoziva uređuje i sam ZTD. Prema odredbi čl.244. st.2. ZTD, nadzorni odbor može opozvati svoju odluku o imenovanju člana uprave ili njezina predsjednika kada za to postoje važni razlozi. Važnim razlogom smatra se gruba povreda dužnosti, nesposobnost za uredno obavljanje poslova društva ili izglasavanje nepovjerenja u glavnoj skupštini društva. Opoziv je valjan dok se njegova nevaljanost ne utvrdi sudskom odlukom. Opozivom menadžera ne dira se u odredbe ugovora kojega su oni sklopili s društvom.

Dakle, iz navedenoga se može zaključiti da i sam ZTD upozorava da se ugovor koji je član ili predsjednik uprave sklopio sa trgovačkim društvom treba posebno rješavati, odvojeno od postupka opoziva tog menadžera.

Na ugovor o radu ne primjenju odredbe o prestanku ugovora o radu prema ZR-u pa se prestanak ugovora o radu, nakon opoziva menadžera, ne može razrješavati po ZR-u. Pri tome posebno je važno istaknuti da menadžer u smislu ZR-a koji je u radnom odnosu ima i status menadžera i status radnika. Zbog toga, nakon što mu prestane status menadžera, poslodavac treba poduzeti i radnje potrebne da menadžeru prestane i ugovor o radu.

Novonastali odnosi trebali bi se razrješavati u pravilu po ZOO-u i/ili ZTD-u. Dakle, odlučno je što je ugovoreno da će se događati nakon opoziva te bi se stranke trebale pridržavati ugovornih odredbi, a ako se ne pridržavaju tih odredbi imaju pravo ostvarivati sudsku zaštitu svojih prava.

S obzirom na navedeno valja upozoriti da i nakon opoziva s funkcije, menadžer može ostati u radnom odnosu na nekom drugom radnom mjestu ako je takvo pravo ugovoreno. Ako nije ugovoreno, moguće je da se predvidi pravo na isplatu nekih novčanih iznosa, a o čemu je ranije bilo govora. Isto tako, može se ugovoriti da je opoziv razlog za raskid ugovora o radu, a ako ništa nije posebno ugovoreno trebalo bi direktno primjenjivati institute ZOO-a o prestanku ugovora, posebno odredbe o raskidu ugovora.

5.7. Relevantna domaća sudska praksa

1. 8. Polazeći od ovakvih utvrđenja, pravilnim smatra ovaj sud zaključak prvostupanjskog suda da se radi o mješovitom pravnom poslu koji sadrži elemente ugovora o radu i menadžerskog ugovora.

No neovisno o prednjem, pogrešnim drži ovaj sud stajalište suda prvog stupnja koji smatra da zbog toga što je tužitelju bio član uprave tuženika u smislu čl. 40. st. 1. ZTD-a), te da se radi o sporu između upravnog odbora društva i njegovog člana, koji je nastao u svezi sa radom tužitelja u društvu ili za društvo odnosno spor koji se odnosi na prava i obveze članova društva koji proizlaze iz njihova položaja u društvu za koji je temeljem čl. 34.b. st.1. t.3. ZPP-a, propisana nadležnost trgovačkog suda.

10. Protivno tome, prema uvjerenju ovog suda, prednje izneseno stajalište temelji se na pogrešnom pravnom pristupu pitanja stvarne nadležnosti kada se radi o radnopravnom sporu između člana uprave društva i društva. Ovo iz razloga jer je čl. 16. st. 1. t. 2h. Zakona o sudovima (Narodne novine br. 28/13 i dr., dalje: ZS-a), propisano da općinski sudovi u građanskim predmetima sude u sporovima iz radnih odnosa. Pored toga čl. 34. st. 1. t. 10. ZPP-a, također je propisano da općinski sudovi uvijek u prvom stupnju sude u parnicama iz radnih odnosa.

11. Shodno do sada izloženom, nameće se prema prosudbi ovog suda zaključak da je u konkretnom slučaju predmet spora isključivo radnopravni odnos tužitelja kao člana uprave tuženika i tuženika kao trgovačkog društva, a ni u kom slučaju da se ne radi o pitanjima vezanim za statusnopravni odnos istih, da je za odlučivanje nadležan općinski sud.

U prilog pravilnosti ovakvog stajališta ukazuju shvaćanja iznesena u odlukama Vrhovnog suda RH poslovni broj Gr1 87/19, Gr1 94/14, Gr1 265/16 i dr.."

Županijski sud u Rijeci, Gž R 1340/2021 od 21. listopada 2021.

2. Budući da je tužitelj bio član uprave tužitelja i obavljao poslove direktora financija i ekspanzije prema odredbi čl. 2. st. 3. ZR-a, na tužitelja se sukladno odredbi čl. 2. st. 4. ZR-a ne primjenjuju odredbe ovoga Zakona o prestanku ugovora o radu pa tako niti odredbe koje reguliraju izvanredni otkaz ugovora o radu već se prestanak ugovora prosuđuje prema odredbama ugovora kojeg je tužitelj sklopio s tuženikom.

U tom slučaju ne dolazi do primjene odredbe čl. 13. Ugovora kojom je propisano da su ugovorne strane ovlaštene otkazati Ugovor u slučajevima i po postupku propisanom ZR-om, jer je Zakon o radu koji je stupio na snagu nakon zaključenja ugovora o radu između tužitelja i tuženika isključio primjenu ZR-a na osobe iz čl. 2. st. 3. ZR-a.

Slijedom navedenog, kako je u postupku pred nižestupanjskim sudovima utvrđena povreda čl. 10. st. 1. Ugovora time što je tužitelj unatoč izričitoj zabrani iz Ugovora obavljao vodeće funkcije u trgovačkim društvima E. d.o.o. kao direktor i D. N. C. d.o.o. kao član društva za što nije tražio odobrenje tuženika te je tijekom radnog vremena obavljao i druge poslove osim poslova za tuženika temeljem menadžerskog ugovora, dakle, nije sukladno čl. 10. st. 1. Ugovora stavio svu radnu snagu i znanje na raspolaganje poslodavcu, osnovano je tuženik otkazao ugovor o radu tužitelju zbog povrede ugovornih obveza.

Budući da je već povreda ovih ugovornih obveza dovoljna za otkaz ugovora o radu tužitelju, nisu odlučni revizijski navodi da tužitelj nije povrijedio odredbe o zabrani konkurencije s poslodavcem kao niti je li Pravilnikom o radu poslodavac ublažio odredbe o zabrani konkurencije.

Budući da iz svega navedenog proizlazi da je otkaz ugovora o radu dopušten, pravilno je primijenjeno materijalno pravo kada je odbijen i zahtjev za vraćanje tužitelja na rad prema odredbi čl. 116. st. 1. ZR-a.

Vrhovni sud RH, Revt 258/2018 od 6. listopada 2020.

3. Polazeći od utvrđenja da je tužitelj rješenjem Vlade Republike Hrvatske od 24. prosinca 2008. imenovan na funkciju direktora F. kao i da je rješenjem Vlade Republike Hrvatske od 3. prosinca 2010. razriješen te dužnosti, uslijed čega tuženik donio Odluku od 18. siječnja 2011. kojom tužitelju prestaje radni odnos temeljem Ugovora o radu od 19. kolovoza 2009. (u Odluci od 18. siječnja 2011. pogrešno navedeno 24. prosinca 2008.), prema ocjeni ovog suda, pravilno je sud drugog stupnja u okolnostima

konkretnog slučaja, a imajući na umu cjelokupni sadržaj i obrazloženje spomenute odluke, ocijenio da je tuženik donio Odluku ne samo na temelju odredbe čl. 104. st. 3. ZR-a, nego prvenstveno zbog činjenice da je tužitelj koji je imenovan od strane nadležnog tijela na mandatno radno mjesto (direktora tuženika), odlukom tog istog tijela razriješen te dužnosti, uslijed čega i ugovor o radu koji je tužitelj imao sklopljen s tuženikom, a u kojem je izričito navedeno da se sklapa na određeno vrijeme za vrijeme u kojem će tužitelj obavljati funkciju direktora tuženika (list 21 spisa), prestao važiti.

Stoga se revidentovi prigovori da je s tuženikom bio u isključivo radnopravnom odnosu ukazuju neodlučnima kada iz sadržaja Ugovora o radu sklopljenog između stranaka proizlazi (list 21 spisa) proizlazi da je sklopljen na određeno vrijeme od četiri godine radi obavljanje funkcije direktora tuženika, dakle, do isteka mandata. Kako istim nije predviđena mogućnost da u slučaju razrješenja tužitelja s mjesta direktora, odnosno opozivom statusnopravnog odnosa tužitelj ostane u radnom odnosu sa tuženikom, to je drugostupanjski sud pravilno primijenio materijalno pravo kada je utvrdio da je odluka tuženika od 18. siječnja 2011. o prestanku radnog odnosa tužitelja dopuštena i zakonita jer je jedina moguća pravna posljedica razrješenja tužitelja s dužnosti direktora prestanak ugovora o radu s tuženikom. Stoga ocjena drugostupanjskog suda o zakonitosti i dopuštenosti Oduke o prestanku ugovora o radu tužitelja od 18. siječnja 2011. i prema shvaćanju ovog suda opširnim revizijskim razlozima nije dovedena u sumnju.

Vrhovni sud RH, Revr 1064/2015 od 10. lipnja 2020.

4. Drugostupanjski sud je pravilno primijenio materijalno pravo, i to odredbe članka 104. ZR-a, čl. 12. ZOOOSŠ-a, te čl. 319. ZOO-a. Ne može se prihvatiti tvrdnja revidentice da su ugovorne strane volju za mirovanje radnog odnosa izrazile očito nepravilnim načinom, unošenjem formulacije da se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme, znajući da mandatni odnos traje pet godina.

Tužiteljica je imenovana ravnateljicom odlukom školskog odbora od 16. prosinca 2009., temeljem odredbe čl. 127. st. 4. ZOOOSŠ-a, kojom odredbom je propisano da ravnatelja imenuje odlukom školski odbor uz prethodnu suglasnost ministra. Ugovornim stranama bilo je poznato da se dužnost ravnatelja preuzima na određeno vrijeme od pet godina, odnosno da se radi o mandatnom odnosu, koji ne može trajati neodređeno vrijeme, jer je takva formulacija protivna prisilnim propisima i ne može proizvoditi pravne učinke. Dakle, tužiteljica je jedino imala mogućnost sklapanja ugovora o radu na vrijeme od pet godina, kao što je imala i mogućnost samim ugovorom iz 2009. regulirati svoja prava o povratku na prijašnje radno mjesto, učitelja razredne nastave, što nije učinila. Stoga je pravilna odluka drugostupanjskog suda o prihvaćanju protutužbenog zahtjeva, odnosno prestanku radnog odnosa tužiteljice kod tuženice, temeljem odredbe čl. 12. ZOOOSŠ-a, odnosno odbijanju tužbenog zahtjeva za povratkom na prijašnje radno mjesto, te utvrđenjem pravno nedopuštenim obavijesti o prestanku radnog odnosa, koju je tuženikov ravnatelj donio 12. siječnja 2015. pravno nedopuštena, kao i odluka tuženikovog školskog odbora od 30. siječnja 2015.

Vrhovni sud RH, Revr 787/17 od 4. ožujka 2020.

5. Tužitelj u okviru revizijskog razloga pogrešne primjene materijalnog prava ukazuje da su odredbom čl. 15. Ugovora o radu od 24. svibnja 2012. regulirani slučajevi u kojima tuženik može donijeti odluku o opozivu Predsjednika uprave i jednostrano raskinuti (otkazati) Ugovor o radu, dok da su odredbom čl. 16. Ugovora o radu regulirane druge situacije u kojima prestaje ugovor o radu (sporazumno odnosno otkazom ugovora od strane predsjednika Uprave ili njegovim podnošenjem ostavke na funkciju te istekom (protekom) mandata na koji je predsjednik uprave imenovan), a kako Ugovor o radu ne sadrži niti jednu odredbu koja bi tuženiku davala pravo da jednostranom odlukom otkaže Ugovor o radu sklopljen s predsjednikom uprave samo zbog donošenja odluke Nadzornog odbora o njegovom opozivu s funkcije predsjednika uprave, to da je Ugovor o radu nezakonito otkazan.

Suprotno revizijskim navodima tužitelja nije ostvaren revizijski razlog pogrešne primjene materijalnog prava, koji postoji kad sud nije primijenio odredbu materijalnog prava koju je trebao primijeniti ili kad takvu odredbu nije pravilno primijenio (čl. 356. ZPP-a).

Polazeći od činjenica utvrđenih u postupku pred nižestupanjskim sudovima, da je tužitelju koji je imao sklopljen Ugovor o radu (list 6-10 spisa), nakon opoziva s mjesta predsjednika uprave tuženika, sukladno odredbama Ugovora o radu kojeg je sklopio s društvom prilikom imenovanja za predsjednika uprave, ponuđeno sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje posla radnog mjesta rukovoditelj službe 5 s koeficijentom 5,0 u Sektoru za gospodarenje energijom, upravljanje i mjerenja, a koju ponudu je tužitelj odbio u ostavljenom roku od 30 dana, zbog čega je tuženik donio odluku o otkazu Ugovora o radu, uz daljnju činjenicu da su prigovori tužitelja tijekom predmetnog postupka bili usmjereni na nedopuštenost Odluke o opozivu (što nije moguće s uspjehom osporavati u ovom sporu), to su, i prema ocjeni ovog suda, nižestupanjski sudovi pravilno primijenili materijalno pravo kada su tužbeni zahtjev odbili.

Pritom treba reći da neosnovano tužitelj ukazuje kako Ugovor o radu ne sadrži niti jednu odredbu koja bi tuženiku davala pravo da jednostranom odlukom otkaže Ugovor o radu sklopljen s predsjednikom uprave samo zbog donošenja odluke Nadzornog odbora o njegovom opozivu s funkcije predsjednika uprave, zbog čega da je Ugovor o radu predsjedniku uprave nezakonito otkazan. To iz razloga jer nije riječ o jednostranoj (samovoljnoj) odluci tuženika o otkazu Ugovora o radu tužitelju, već u konkretnoj situaciji kada je tužitelj opozvan s mjesta predsjednika uprave tuženika u smislu odredbe čl. 244. st. 2. ZTD-a i kada tužitelj nije pravovremeno pobijao odluku o opozivu imenovanja odnosno nije zahtijevao da se nevaljanost odluke o opozivu imenovanja utvrdi pred nadležnim sudom te kada u smislu odredbe čl. 17. st. 2. Ugovora o radu nije prihvatio ponudu tuženika, jedina moguća pravna posljedica je otkaz Ugovora o radu, time da ocjena nižestupanjskih sudova o dopuštenosti istog i prema shvaćanju ovog suda opširnim revizijskim razlozima nije dovedena u sumnju.

Vrhovni sud RH, Revr 773/2018 od 10. travnja 2019.

6. Direktor kao član uprave društva, može sklopiti s društvom Ugovor o radu.

U smislu odredbe čl. 2. st. 3. ZR-a, tužitelj je dakle nakon imenovanja za direktora tuženog društva i sklopio Ugovor o radu, a kojim su uređena njegova prava i obveze vezano za tu dužnost tužitelja, uz ostalo uređeno i pitanje načina prestanka obavljanja direktorske dužnosti, ali i posljedice koje u radnopravnom smislu iz toga proizlaze za tužitelja. Tako je odredbom čl. 15. Ugovora o radu određeno da Skupština tuženog društva može opozvati tužitelja s direktorskog mjesta i prije isteka mandata, a što u smislu odredbe čl. 424. st. 1. ZTD-a podrazumijeva u svako doba i bez navođenja razloga za to. Odnosno odredbom čl. 17. Ugovora je propisano da u slučaju raskida, opoziva ili isteka mandata tužitelju ne prestaje radni odnos u društvu koje se obvezuje s tužiteljem sklopiti izmijenjeni ugovor o radu za radno mjesto tehničkog direktora.

Nesporno je da je Skupština tuženog društva Odlukom od 12. rujna 2013. opozvala tužitelja s mjesta direktora, a posljedica toga je da je tužitelj prestao biti direktor tuženika prije isteka mandata na koji je izabran. Što je bio razlog opoziva tužitelja, za valjanost te odluke je neodlučno, a kada ovlaštenje tuženika na njezino donošenje je moguće u svako doba i bez navođenja razloga za to, sve u smislu odredbe čl. 424. st. 1. ZTD-a, premda se iz podataka u spisu predmeta dade iščitati da su razlozi bili pojedini postupci odnosno propusti tužitelja u izvršavanju direktorskih poslova prema društvu, čiji je on bio direktor, s posljedicom gubitka povjerenja u rad tužitelja.

Već je rečeno da u okolnostima kao što je ova, sama odluka o opozivu direktora ne utječe na njegov radnopravni status uspostavljen s tuženikom sklapanjem Ugovora o radu.

Međutim, kada je tužitelj opozvan s dužnosti direktora, dakle više ne može obavljati poslove, a zbog kojih je bio sklopio Ugovor o radu s tuženikom, a na njegov rad tuženik imao ozbiljne prigovore, opravdano ih je ocijenivši povredom dužnosti u obavljanju poslova svog radnog mjesta, a zbog čega je tuženik izgubio povjerenje u rad tužitelja, tada je ocijeniti da otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja tužitelju je bio dopušten, a time ujedno i neosnovan zahtjev tužitelja za sklapanje izmijenjenog Ugovora o radu za drugo odgovarajuće radno mjesto.

Vrhovni sud RH, Revr 2149/2015 od 27. veljače 2018.

7. Tko je prema propisu o trgovačkim društvima ovlašten voditi poslove poslodavca, izrijeком propisuje ZTD, prema kojem je to kod javnog trgovačkog društva koje nema organe poput uprave i direktora svaki član (čl. 78. ZTD-a), kod komanditnog društva su to komplementari (čl. 136. ZTD-a), kod dioničkog društva je to uprava društva (čl. 240. ZTD-a) kao i kod društva s ograničenom odgovornošću (čl. 422. ZTD-a), odnosno izvršni direktori koga imenuje upravni odbor (čl. 272. ZTD-).

Istovremeno dok navedenim odredbama propisuje tko vodi poslove društva, ZTD određuje da je prokura trgovačka punomoć čiji su sadržaj i opseg ovlasti određeni tim Zakonom (čl. 44. st. 1. ZTD-a). U tom smislu, čl. 47. st. 1. ZTD-a propisano je da prokurist može sklapati sve ugovore i poduzimati sve pravne radnje u ime i za račun trgovačkog društva i zastupati ga u postupcima pred upravnim i drugim državnim

organima, ustanovama s javnopravnim ovlastima, te državnim i izbranim sudovima. St. 2. tog članka propisano je da prokurist ne može bez posebne ovlasti otuđiti ni opteretiti nekretnine trgovačkog društva i ne može davati izjave ni poduzimati pravne radnje kojima se započinje stečajni postupak ili drugi postupak koji dovodi do prestanka društva. Prokurist ne može davati punomoć za sklapanje poslova drugim osobama.

Iz navedenog proizlazi da prokurist nije prema propisu o trgovačkim društvima ovlašten voditi poslove poslodavca već je punomoćnik trgovačkog društva s ograničenim ovlastima. Stoga se na prokuristu ne primjenjuju odredbe čl. 4. st. 3. i 4. ZR-a.

Zato je pogrešan zaključak nižestupanijskih sudova i revizijska tvrdnja tuženika-protutužitelja, da se na tužiteljicu-protutuženicu kao prokuristu primjenjuje odredba čl. 4. st. 3. i 4. ZR-a. Prema pravnom shvaćanju ovog suda na nju se primjenjuje odredbe Zaona o radu koje određuje način prestanka ugovora o radu (čl. 112. ZR-a).

Odredba čl. 112. ZR-a kojom je određena taksativna lista način prestanka ugovora o radu prema ZR-u je kogentene prirode. To znači da je tim Zakonom propisno na koji način ugovor o radu prestaje i da stranke ugovora o radu ne mogu to mijenjati niti nadopunjavati dodatnim načinima.

Kogentene su prirode i odredbe ZR-a koje uređuju otkaz kao jedan od načina prestanka ugovora o radu. Čl. 115. ZR-a propisano je da poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Odredbom čl. 8. st. 6. ugovora o radu koji je tužiteljica-protutuženica sklopila s tuženikom-protutužiteljem ugovoreno je da je u slučaju opoziva prokure, poslodavac ovlašten radnici otkazati ugovor predviđen st. 4., a to je dostavom pisanog otkaza uz otkazni rok od 60 dana.

Proizlazi da su stranke ugovora o radu ugovorile posebnu vrstu redovitog otkaza ugovora o radu, odnosno poseban razlog za taj otkaz koji nije predviđen odredbama ZR-a, za što prema ocjeni ovog suda nemaju ovlast. Naime, sklapati ugovor pod uvjetom mogu jedino radnici iz čl. 4. st. 3. ZR-a jer se na njihov način prestanka ugovora uz odredbe ZTD-a primjenjuju i odredbe obveznog prava.

Priznati pravo poslodavcu da i (svim) ostalim radnicima kod sklapanja ugovora o radu nameće posebne uvjete pod kojima im može otkazati ugovor o radu izvan odredbi ZR-a, značilo bi ne samo stavljanje radnika u krajnje ovisan i neizvjestan položaj već

postupanje suprotno odredbama ZR-a. Uostalom ZR omogućuje poslodavcu, radniku i radničkom vijeću ugovoriti uvjete rada koji su povoljniji od uvjeta određenih tim Zakonom (čl. 9. st. 1. ZR-a), ali ne i uvjete koji su nepovoljniji za radnika (to bi poslodavac mogao ugovoriti sa sindikatom i to samo kolektivnim ugovorom, ali i onda samo kad je to određeno ZR-om, čl. 9. st. 2. ZR-a).

Budući da je čl. 8. st. 6. ugovora o radu suprotan prisilnim odredbama ZR-a, to je u skladu sa čl. 322. st. 1. u vezi sa odredbom čl. 324. st. 1. ZOO-a ta odredba ništeta i u tom je dijelu ispravan zaključak nižestupanjskih sudova.

Obzirom da je riječ o ništetoj odredbi ugovora o radu, to nije dopušten otkaz koji je tuženik-protutužitelj dao tužiteljici-protutuženici na temelju te odredbe.

Vrhovni sud RH, Revr 556/2017 od 16. siječnja 2018.

8. Radnopravni status menadžera ZR-om (Narodne novine br. 149/09 i 61/11) na određen način definiran je odredbom članka 2. stavak 3. ZR-a te je izričito propisano kako fizička osoba koja je kao član uprave, izvršni direktor ili u drugom svojstvu prema posebnom zakonu pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca. To znači da navedene osobe mogu svoj rad obavljati u ugovornom radnom odnosu, ali se isto tako njihov pravni status u kojem oni upravljaju, vode i odlučuju o poslovanju može urediti i nekom drugom vrstom ugovornog odnosa koja je različita od ugovora o radu u kojem bi te osobe bile radnici u radnom odnosu kod poslodavca. Prema odredbi članka 2. stavak 4. - na navedene osobe, kada se kumulativno ispune navedene pretpostavke, ne primjenjuju se odredbe ZR-a - o prestanku ugovora o radu. To znači da oni nemaju pravnu zaštitu kod otkazivanja koju ZR priznaje ostalim radnicima, pa se tako ne primjenjuju odredbe o otkazu, otkaznom roku, otpremnini, sudskom raskidu ugovora itd. Način prestanka ugovora o radu tih osoba regulira članak 6. stavak 4. ZR-a kojim je određeno da se na sklapanje, valjanost, prestanak i druga pitanja u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno tim ili drugim Zakonom, primjenjuju, u skladu s naravi tog ugovora, opći propisi obveznog prava. To znači da su za prestanak ugovora o radu osobe iz članka 2. stavak 3. ZR-a, mjerodavne i odredbe ZOO-a. Nadalje, onaj tko prihvati biti članom uprave, direktorom dioničkog društva i sl., time automatski preuzima sve one obveze i prava naspram društva koje mu postavlja i pruža ZTD. Taj odnos je dobrovoljan, jer nitko se nije dužan prihvatiti mandata, međutim, nakon toga dolazi u specifičan pravni odnos s društvom koji je uređen tim Zakonom, a ne ZR-om.

Načelno rečeno, radni i mandatni odnos neovisni su jedan o drugome ako se ugovorom ne predvidi nešto drugo. Tako je moguća situacija da radni odnos radniku koji bude imenovan direktorom (članom uprave i sl.) ne prestaje, a niti taj radni odnos prestaje samim time što je on opozvan s te funkcije. Jednako tako, prestanak radnog odnosa nema utjecaja na mandatni odnos. Ako to stranke izričito ne ugovore, prestanak i zasnivanje jednog odnosa neće imati nikakav utjecaj na drugi odnos.

U većini slučajeva, kao i konkretno, društvo s članom uprave sklapa ugovor o radu u kojem se koriste izmiješani termini radnog i trgovačko-statusnog prava, pa je potrebno razlučiti koji je ugovor sklopljen i kakav utjecaj imaju jedan na drugi i posljedice prestanka ugovora, te je potrebno razlučiti da mandatni odnos prestaje opozivom, te opoziv ne znači i prestanak radnog odnosa.

U konkretnom slučaju, s obzirom na zasnovani radni odnos, i sadržaj Ugovora, ta odluka može predstavljati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, kada je istovremeno takva ponuda učinjena.

Iz sadržaja Ugovora između stranaka proizlazi njegova dvojaka pravna priroda, pa po ocjeni ovog suda navedeni Ugovor ima značaj i ugovora o radu i tzv. menadžerskog ugovora, i to u pretežitom dijelu. To proizlazi iz odredaba ugovora kojima stranke reguliraju svoja međusobna prava, obveze i ovlaštenja koja na bilo koji način proizlaze ili su u vezi s radnim odnosom s obzirom na radno mjesto s posebnim ovlastima i odgovornostima, stimulativne i druge nagrade i naknade, određene beneficije, raskid ugovora prije isteka itd. Time se te odredbe mogu odnositi samo na menadžerski dio ugovora. Opoziv s mjesta predsjednika uprave i otkaz ugovora u odnosu na statusnu funkciju reguliran je člankom 15. Odredba članka 16. određuje u kojim još slučajevima prestaje ugovor o radu s predsjednikom Uprave, a odredba članka 17. daljnje situacije prestanka radnog odnosa i prava i obveze u tom slučaju ovisno o razlozima opoziva.

Sam Ugovor ne predstavlja ugovor o radu na određeno vrijeme, već je tim Ugovorom određeno trajanje mandata, a iz odredbe članka 2. vidljivo je da je radni odnos zasnovan na neodređeno vrijeme sa 5. ožujkom 2012.

Odredba članka 16. alineja 2. Ugovora upravo regulira da ugovor o radu prestaje otkazom mandata (prestanak ugovora o radu u slučaju „otkaza od strane predsjednika Uprave na daljnje obavljanje tih poslova, odnosno mandata“).

Ispunjenje pretpostavki iz članka 15. Ugovora ne može ni biti predmet ocjenjivanja pravilnosti i opravdanosti u ovom postupku, jer je tom odredbom reguliran opoziv predsjednika Uprave, dakle prestanak mandatnog odnosa. Predmet tužbenog zahtjeva nije nedopuštenost odluke o otkazu mandata, a što je inače u nadležnosti trgovačkih sudova, već je predmet nedopuštenost odluke o otkazu ugovora o radu. Zbog toga nema mjesta raspravljanju i odlučivanju u vezi činjenice je li tužitelj sposoban izvršavati obveze zbog trajnih osobina i nesposobnosti sukladno odredbama ZR-a, kako tijekom postupka se pokušava ukazati, jer to nije odlučna činjenica za ovu pravnu stvar.

Člankom 17. Ugovora regulirana su prava za slučaj opoziva predsjednika Uprave i otkaza Ugovora iz članka 15. te za slučaj otkaza ugovora o radu iz članka 16. (... otkaza mandata...), pa tako: prava - na ugovor o radu (sukladno stručnoj spremi, radnom iskustvu i potrebama posla), sve pobliže definirano u toj odredbi, a sve i ovisno iz kojeg razloga je otkazan mandat, te s tim u vezi ovisno: - pravo na posebni dodatak ugovora o radu, - pravo na dodatak na plaću,- korištenje službenog automobila, - mobilnog telefona, s pobliže opisanim kondicijama u tom članku 17. Ugovora.

U svakom slučaju, prema izvoru prava, ugovora između stranaka, radni odnos prestaje neprihvatanjem ponude ugovora radu iz članka 17. Ugovora.

U tom smislu, zbog tužiteljeva neprihvatanja ponude H.-a br. PO-540/13 od 10. svibnja 2013. (i Posebnog dodatka ugovora o radu) po opozivu mandata, otkazan je ugovor o radu i to odlukom tuženika od 27. lipnja 2013., s obzirom na to da se tužitelj očitovao da ne prihvaća ponudu poslodavca dopisom od 24. lipnja 2013.

Zbog toga je pravilna odluka prvostupanjskog suda kojom je odbijen zahtjev za utvrđenje nedopuštenosti odluke o otkazu ugovora o radu i za utvrđenje da je isti na snazi do 23. veljače 2016.

Posljedično neosnovani svi daljnji zahtjevi koji se zasnivaju na premisi da ugovor o radu između stranaka traje do 23. veljače 2016.

Županijski sud u Zagrebu, Gž R 75/2018 od 27. ožujka 2018.

6. PROBNI RAD

6.1. Uvod

Svrha probnog rada je da poslodavac provjeri stručne i druge sposobnosti radnika kako bi mogao utvrditi odgovara li radnik zahtjevima radnog mjesta te da bi se s druge strane radnik upoznao s uvjetima radnog mjesta i ispravno ocijenio svoju sposobnost da ispunjava te uvjete.

Probni rad se može, a ne mora ugovoriti, ugovaranje ovisi o volji radnika i poslodavca kao ugovornih stranaka. Kada se probni rad ugovori on bi trebao biti sastavni dio pisanog ugovora o radu odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru.

Međutim, i onda kada ne postoji niti ugovor niti potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, ali postoji sporazum stranaka o tome da će radnik raditi za poslodavca, odnosno kada je ugovor o radu sklopljen u usmenom obliku ili je sklopljen ugovor za obavljanje posla koji ima obilježja posla za koji se sklapa ugovor o radu, ako su stranke ugovorile i probni rad takva ugovorna odredba obvezuje. Naime, posebna forma za ugovaranje probnog rada nije propisana pa usmena forma ugovora u tom dijelu ne čini ništetnim. Ipak, ovakvu ugovornu odredbu, izvan pisane forme, teško je dokazati.

6.2. Ugovaranje probnog rada

U praksi je posebno aktualno pitanje do kada se sve probni rad može ugovoriti.

ZR-om je propisano da se probni rad može ugovoriti prilikom sklapanja ugovora o radu.

Dakle, prilikom sklapanja prvog ugovora o radu svakako je moguće i dopušteno ugovoriti probni rad. I sklapanje nekog sljedećeg ugovora o radu je sklapanje ugovora. Ako se taj ugovor odnosi na isti posao odnosno radno mjesto tada prilikom sklapanja takvog (ponovljenog) ugovora o radu, ugovaranje probnog rada nije dopušteno. U ocjeni je li riječ o istom poslu bitno je koji se poslovi stvarno obavljaju, a ne naziv radnog mjesta.

ZR-om sada je izričito propisano (samo) da nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad. Međutim, treba smatrati da je probni rad zabranjeno ugovoriti i kada u prethodnom ugovoru o radu nije bio ugovoren probni rad. Naime, svrha zabrane je sprječavanje zloupotrebe probnog rada. U situaciji kada je radnik već radio kod poslodavca npr. ukupno šest mjeseci temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme u kojemu nije bio ugovoren probni rad, a u sljedećem uzastopnom ugovoru o radu na određeno vrijeme poslodavac želi ugovoriti probni rad, takvo ugovaranje je protivno svrsi probnog rada. Kada je radnik već radio šest mjeseci kod tog poslodavca i nakon toga dobio mogućnost sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme pod istim uvjetima, tada nema opravdanja za primjenu

instituta probnog rada jer je poslodavac već imao priliku ispitati stručne i druge sposobnosti i vještine radnika.

S druge strane, ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, ugovor o radu dopušteno je otkazati, ali u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok i otpremninu kao da je riječ o redovitom otkazu ugovora o radu koji nije uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Ako postoji razlog za redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika tada poslodavac treba dati tu vrstu otkaza ako želi biti oslobođen od obveze priznavanja prava na otkazni rok i otpremninu.

Kada se probni rad ugovori on u pravilu može trajati do šest mjeseci. Rok za probni rad određen je zakonom i on predstavlja onaj vremenski period koji objektivno omogućuje ostvarivanje ciljeva probnog rada.

Ugovori li se duži probni rad od onog zakonom dopuštenog, s obzirom na kogentnost zakonske odredbe o probnom radu i prirodu i svrhu probnog rada, takva odredba stranke ugovora o radu ne obvezuje i treba smatrati da je ugovoreno najduže trajanje probnog rada (šest mjeseci), ali ne duže od toga.

Dakle, utemelji li nakon razdoblja od šest mjeseci poslodavac svoju odluku na činjenici trajanja probnog rada, radnik takvu odluku poslodavca može osporiti odnosno tražiti da se utvrdi da nije dopuštena.

No, prema izmijenjenoj i dopunjenoj odredbi ZR-a, iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. ZR-a. Tada se trajanje probnog rada može produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci. Dakle, efektivnog rada može biti ukupno šest mjeseci.

Ova odredba o produženju probnog rada predstavlja usklađivanje sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152.

Iz odredbe ZR-a proizlazi da se probni rad može, ali ne mora produžiti. Produženje ovisi o volji ugovornih strana.

U prilog shvaćanju da se probni rad ne mora produžiti ide i činjenica da je poslodavac ovlašten donijeti ocjenu o (ne)zadovoljenju na probnom radu i prije nego probni rad protekne. Dakle, ako je ovlašten odluku o (ne)zadovoljenju na probnom radu donijeti prije isteka probnog rada, tada je takvu odluku ovlašten donijeti i bez da produži i čeka istek (produženog) probnog rada.

Kada se probni rad produžava, preporuka je da se produži sklapanjem aneksa ugovoru o radu, s tim da nema ograničenja u pogledu broja produženja. Ograničenje postoji samo u pogledu ukupnog trajanja probnog rada tako da stvarno odrađeni probni rad ne smije biti duži od šest mjeseci.

Ovdje je korisno ukazati na to da prema izmijenjenoj odredbi čl. 15. ZR-a ugovor o radu sada mora sadržavati (i) podatak o uvjetima probnog rada, ako je ugovoren. Pod uvjetima probnog rada treba podrazumijevati one podatke koji su radniku potrebni da bi bio potopuno i jasno informiran o ugovorenom probnom radu. Npr. da li netko konkretan prati njegov rad, hoće li se produžavati u slučaju odsutnosti, kakva je procedura ako će se produžavati, kada se donosi odluka o produžavanju, odluka o zadovoljavanju... Dopusšteno je ugovoriti ugovorom o radu i to da će se probni rad automatski produžavati za dane odsutnosti radnika, ili kako i kada će poslodavac (samo) obavijestiti radnika o produženju probnog rada i sl.

U pogledu produžavanja probnog rada u Preambuli Direktive (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji navodi se da je znatan broj država članica utvrdio opće maksimalno razdoblje trajanja probnog rada od tri do šest mjeseci, što bi trebalo smatrati razumnim. Iznimno bi trebalo biti moguće da probni rad traje dulje od šest mjeseci ako je to opravdano zbog naravi posla, primjerice za upravljačke ili izvršne položaje ili radna mjesta u javnoj službi ili ako je to u interesu radnika, primjerice u kontekstu specifičnih mjera kojima se promiče trajno zaposlenje, posebno za mlade radnike. Trebalo bi omogućiti i odgovarajuće produljenje razdoblja probnog rada u slučajevima kada je radnik odsutan s posla tijekom probnog rada, primjerice zbog bolesti ili dopusta, kako bi poslodavac mogao procijeniti je li radnik prikladan za obavljanje dotične zadaće.

U članku Direktive (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji koji uređuje probni rad propisano je da „države članice iznimno mogu predvidjeti dulja razdoblja probnog rada od šest mjeseci ako je to opravdano naravi zaposlenja ili je u interesu radnika. Ako je radnik odsutan s posla tijekom razdoblja probnog rada, države članice mogu predvidjeti odgovarajuće produljenje probnog rada, ovisno o trajanju odsutnosti.“

Dakle, prema ovoj direktivi za produljenje probnog rada zbog odsutnosti bitno je da je to produljenje u interesu radnika.

Zbog toga poseban oprez kod procjene mogućnosti produljenja treba uložiti u situacijama kada postoji rizik da poslodavac samo zbog ograničenja trajanja probnog rada dolazi do ocjene da radnik nije prikladan za obavljanje poslova ugovorenog radnog mjesta.

U pogledu obrazloženja odluke o otkazu zbog nezadovoljenja na probnom radu, dovoljno je da poslodavac obrazloži da radnik nije zadovoljio na probnom radu. Pri tome otkaz ne smije biti posljedica diskriminacije niti šikane.

ZR-om, a u cilju zaštite radnika od moguće zlouporabe toga instituta, sada je propisana zabrana ugovaranja probnoga rada u slučaju sklapanja ugovora o radu koji je poslodavac ponudio radniku prilikom otkazivanja ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora. Takva odredba ugovora o radu bila bi ništetna i temeljem nezadovoljavanja na probnom radu ne bi bilo dopušteno otkazati ugovor o radu.

Novina je i ta da, ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja. Ova razmjernost trajanja procjenjuje se prema okolnostima svakog slučaja. Što objektivno poslodavcu treba više vremena da provjeri rad radnika to probni rad treba biti duži. Dakle, nema matematičke formule po kojoj bi se trebala procjenjivati razmjernost već se probni rad treba ugovoriti odnosno odrediti prema okolnostima slučaja sukladno prirodi posla i trajanju ugovora. Ponekad će se dogoditi da je ugovor o radu na određeno vrijeme neobjektivno kratko ugovoren, ali da je trajanje probnog rada objektivno procijenjeno.

U svakom slučaju, kada bi se ocijenilo da je trajanje probnog rada nerazmjerno trajanju ugovora i naravi posla sud bi mogao svoju odluku o (ne)dopuštenosti otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu temeljiti i na toj ocjeni.

Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji u pogledu probnog rada kod ugovora o radu na određeno vrijeme navodi da u slučaju radnog odnosa na određeno vrijeme kraćeg od 12 mjeseci, države članice trebale bi osigurati da razdoblje probnog rada bude odgovarajućeg trajanja i razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla. Dakle, odgovarajuće trajanje veže se uz ugovor koji traje kraće od 12 mjeseci, dok prema našem Zakonu o radu nije bitno koliko traje ugovor o radu na određeno vrijeme.

ZR-om propisano je da nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, a radniku se ugovor o radu može otkazati tijekom trajanja probnog rada, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Na taj otkaz ne primjenjuju se odredbe ZR-a o otkazu ugovora o radu², osim članaka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ZR-a, s tim da je otkazni rok kod ugovorenog probnog rada najmanje jedan tjedan.

To znači da se može ugovoriti i duži otkazni rok, a ako se ugovori kraći od tjedan dana tada je taj dio ugovora ništetan (djelomična ništetnost), pa u odnosu na otkazni rok vrijedi ovaj zakonski od tjedan dana.

U odnosu na otkazni rok od tjedan dana valja istaknuti da i za radnika i za poslodavca vrijedi ovaj otkazni rok kao najkraći mogući. No, stranke ugovora o radu mogu ugovoriti i duži otkazni rok za slučaj otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

² Odredbe o ostalim načinima prestanka ugovora o radu primjenjuju se i na radnika s ugovorenim probnim radom kako i na sve druge radnike.

Isto tako, (duži) otkazni rok može biti propisan i kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, kao i nekim posebnim zakonom.

Otkazni rok kod otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne može se utvrditi u dužini polovice otkaznog roka jer otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu nije otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika (zbog povrede obveze iz radnog odnosa), tim više što je trajanje tog otkaznog roka propisano posebnom odredbom, a njegovo trajanje je ionako kraće od uobičajenog.

Prethodno je istaknuto da se na otkaz zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu primjenjuju samo odredbe čl. 120., 121. st. 1. i 125. ZR-a.

Člankom 120. ZR-a propisano je da otkaz mora imati pisani oblik, da poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz te da se otkaz mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Člankom 121. st.1. ZR-a propisano je da otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Člankom 125. ZR-a uređuje se sudski raskid ugovora o radu.

Dakle, kod otkaza ugovora o radu zbog neuspjeha na probnom radu radnik ne može tražiti da se vrati na posao. Radnik može dokazivati da je otkaz nedopusšten, ali umjesto vraćanja na posao može tražiti (samo) sudski raskid ugovora o radu.

Međutim, ako je probni rad nezakonito ugovoren odnosno ako je ništetan kao i ako je odluka o otkazu zbog nezadovoljavanja na probnom radu donesena nepravovremeno tada bi se na otkaz trebale primjenjivati odredbe ZR-a kao da je riječ o bilo kojoj drugoj vrsti otkaza ugovora o radu (ne zbog nezadovoljavanja na probnom radu). Ništetna ugovorna odredba pravno ne proizvodi svoje učinke, a ako odredba ne proizvodi pravne učinke tada na takvu odredbu ne treba primjenjivati pravni režim koji bi se na nju inače primjenjivao. Isto tako, ako je odluka o nezadovoljenju na probnom radu donesena u vrijeme kada je probni rad već istekao, tada se otkaz ne bi smio tretirati kao otkaz zbog nezadovoljenja na probnom radu s obzirom da u vrijeme donošenja odluke o otkazu probni rad nije bio u primjeni.

Navedeno znači da radniku treba priznati pravo da zahtjeva vraćanje na posao.

Ipak, opreza radi, korisno je zatražiti podrednim tužbenim zahtjevom i sudski raskid za slučaj da se ne uspije s zahtjevom za vraćanje na posao.

6.3. Oblik, obrazloženje i dostava odluke o otkazu

Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu, kao i svaki drugi otkaz, mora imati pisani oblik. Isto tako, poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz te se otkaz

mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje odnosno otkaz proizvodi pravne učinke tek od dana dostave odluke. Najvažniji učinak jest da od tog dana počinje teći otkazni rok.

Dakle, usmeni otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu nije zakonit³ te ako radnik podnese tužbu kojom traži da sud utvrdi da je odluka o (usmenom) otkazu nedopuštena sud će takav zahtjev prihvatiti pod pretpostavkom da je tužba pravovremena i udovoljava svim ostalim uvjetima za dopuštenost tužbe.

Odluku o otkazu treba obrazložiti.

No, u praksi se pojavila dilema je li dovoljno da u obrazloženju poslodavac navede samo da radnik nije zadovoljio na probnom radu ili da i detaljnije navede zbog čega ocjenjuje da radnik nije zadovoljio uvjetima poslodavca⁴.

Za vrijeme dok je u primjeni bio prethodni Zakon o radu prevladavao je stav da detaljnije obrazlaganje razloga za otkaz nije potrebno jer je izričito propisano da nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu slijedom čega je u obrazloženju dovoljno navesti da radnik nije zadovoljio tijekom probnog rada.

To je dalje dovelo do zaključka da sud nije bio ovlašten ispitivati je li radnik ispunio očekivanja poslodavca u pogledu kvalitete rada i odnosa prema poslodavcu i kolegama, pa ako to sud nije bio ovlašten raditi, nije bilo potrebno niti da se te okolnosti detaljno opisuju u odluci o otkazu.

Ovaj stav u primjeni je i od dana 7. kolovoza 2014. od kada je na snazi ovaj posljednji Zakon o radu.

Zakonom je izričito propisano da je nezadovoljavanje na probnom radu posebno opravdani razlog za otkaz na koji se primjenjuju odredbe, između ostalog, o sudskom raskidu ugovora o radu. Kako se sudski raskid ugovora o radu može odrediti samo u sudskom sporu, to je očito da radnik ima pravo osporavati odluku o otkazu.

No, radnik ne može tvrditi da taj posebno opravdani razlog za otkaz ne postoji. Može tvrditi samo da je otkaz posljedica diskriminacije, šikane odnosno zloupotrebe probnog rada. Isto tako, može tvrditi da otkaz nije donesen u propisanoj formi odnosno obrazložen ili da mu nije dostavljen.

U pogledu dostave odluke o otkazu treba ukazati na odredbu čl. 132. ZR-a prema kojoj se na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima u povodu zahtjeva za zaštitu prava zbog povrede prava iz radnog odnosa primjenjuju na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak, ako

³ No, ugovor o radu tijekom trajanja probnog rada moguće je otkazati i izvanredno isto kao i nekom drugom vrstom redovitog otkaza (npr. poslovno uvjetovanim otkazom ili otkazom zbog skrivljenog ponašanja radnika, ali zbog teške povrede radne obveze).

⁴ S druge strane radnik koji otkazuje poslodavcu zbog nezadovoljavanja (poslodavca) na probnom radu ne mora navoditi razloge. Dovoljno je samo da odradi otkazni rok.

postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

To znači da se primjenjuje Zakon o parničnom postupku (ZPP), s tim da postupak dostave može biti uređen i kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, i tada kolektivni ugovor, sporazum radničkog vijeća i poslodavca odnosno pravilnik o radu imaju prednost pred ZPP-om.

6.4. Ovlaštenja i obveze radnika u vezi s probnim radom

Iako se do sada, s obzirom na uvjete na tržištu rada, odnosno veću potražnju nego ponudu radnih mjesta, u okviru rasprave o probnom radu u pravilu govori o pravima i obvezama poslodavaca, treba imati u vidu da u odnosu na probni rad i radnik ima određena ovlaštenja i dužnosti.

Naime, za vrijeme trajanja probnog rada radnik ima sva prava i obveze iz radnog odnosa. On isto tako ima pravo tijekom probnog rada otkazati ugovor o radu ako smatra da nisu ispunjena njegova očekivanja vezana uz novozasnovani radni odnos.

Pri tome treba samo poštovati otkazni rok predviđen za otkaz zbog neuspjeha probnog rada, dok s druge strane poslodavac sukladno ustavnom načelu slobode rada nema pravo osporavati radnikov otkaz.

Radnik ima obvezu kod otkaza ugovora o radu tijekom probnog rada kao i kod svakog drugog redovitog otkaza odraditi otkazni rok, osim ako poslodavac drugačije ne odredi.

Kada radnik tijekom probnog rada redovito otkazuje ugovor o radu on razlog za otkaz ne mora dokazivati kao što to ne treba inače raditi kod redovitog otkaza.

Protiv odluke o otkazu, kao i protiv svake druge odluke poslodavca, ako radnik smatra da su njome povrijeđena neka njegova prava, mora podnijeti zahtjev kojim traži ostvarivanje tih prava u roku od petnaest dana od dana primitka odluke.

Ako poslodavac tom zahtjevu ne udovolji u roku sljedećih petnaest dana, tijekom daljnjih petnaest dana radnik treba podnijeti tužbu. Propusti li neki od navedenih rokova tužba neće biti dopuštena, a na dopuštenost tužbe sud pazi po službenoj dužnosti.

Dogodi li se da radnik podnese tužbu sudu prije isteka roka iz odredbe članka 133. stavak 2. ZR-a, a u vrijeme zaključenja glavne rasprave taj rok je protekao, nisu ispunjene pretpostavke za odbacivanje tužbe, o zahtjevu se može meritorno odlučivati.

Isto tako, u slučaju da poslodavac izvan roka od petnaest dana odluči o zahtjevu za zaštitu prava, a radnik u međuvremenu propusti u roku podnijeti tužbu sudu, dolazi do konvalidacije te rok od zadnjih petnaest dana počinje teći iz početka, odnosno od primitka odluke kojom je odlučeno o zahtjevu za zaštitu prava.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

6.5. Trenutak do kojega poslodavac treba otkazati ugovor o radu zbog neuspjeha probnog rada

ZR-om izričito je propisano da nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Dakle, poslodavac nakon isteka roka probnog rada nema prava po osnovi trajanja probnog rada, odnosno nema mogućnost otkaza ugovora o radu temeljem te činjenice već odluka o otkazu ugovora o radu ili neka druga odluka poslodavca mora biti utemeljena na propisima koji konkretni radni odnos reguliraju neovisno o probnom radu.

No, valja imati u vidu da ponekad neki posebni zakon predviđa da se uspješnost rada radnika tijekom probnog rada ocjenjuje tek nakon isteka roka probnog rada. Tada je u pravilu propisano i to u kojem roku se odluka o uspješnosti radnika treba donijeti, npr. u roku osam dana od isteka probnog rada. Tada je dopušteno odluku o uspješnosti donijeti u tom roku i vrijedi načelo *lex specialis derogat lege generali*, ali je bitno da se poštuju ti posebnim izvorom propisani rokovi.

6.6. Što se na otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu iz ZR-a ne primjenjuje?

S obzirom da je izričito propisano da se na otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne primjenjuju odredbe ZR-a o otkazu (osim čl. 120., 121. st. 1. i 125.), sve odredbe koje su vezane uz otkaz ugovora o radu iz ZR-a ne primjenjuju se kada radnik dobije otkaz jer nije zadovoljio na probnom radu, ali niti onda kada radnik otkazuje poslodavcu tijekom probnog rada.

Prvenstveno to znači da se na otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne primjenjuju odredbe o savjetovanju s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

Zatim, poslodavca ne veže zabrana da radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka otkáže ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Poslodavac nije dužan niti u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti pribaviti prethodnu suglasnost radničkog vijeća za otkaz radniku koji nije zadovoljio na probnom radu. Nije dužan to učiniti niti kada otkazuje kategoriji radnika zaštićenih odredbom čl. 151. ZR-a odnosno 188. ZR-a.

S obzirom da otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu nije niti osobno niti poslovno uvjetovani otkaz niti je primjena tih odredbi izričito propisana, poslodavac nije dužan poštivati niti one odredbe o otkazu koje se vežu upravo uz te vrste otkaza.

Poslodavac nije dužan niti radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze niti je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako otkazuje (klasičnim) redovitim otkazom, otkazom uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

Iako će se u praksi rijetko pojaviti situacija da radnik koji po broju godina rada kod istog poslodavca ispunjava uvjete za isplatu otpremnine ima ugovoren probni rad⁵, kod otkaza ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, radniku, koji bi inače po broju godina rada kod poslodavca ostvarivao pravo na otpremninu, to pravo ne pripada. Ovo stoga jer je to otkaz iz razloga koji je uvjetovan ponašanjem radnika, a nije niti izričito propisana primjena odredbi ZR-a koje se odnose na otpremninu. Iznimka je situacija kada radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklope ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad. Tada, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. ZR-a te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. ZR-a.

Ne primjenjuju se niti odredbe o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora⁶.

Treba istaknuti da u situaciji kada radnik ima namjeru dati otkaz tijekom probnog rada, da tada radnik nema pravo izvanrednim otkazom otkazati ugovor o radu sukladno odredbi čl. 35. ZR-a. Naime, prema toj odredbi radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. No, kako se na otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne primjenjuju odredbe o otkazu, osim čl. 120. i 125. ZR-a, to se ne bi trebala primijeniti niti ova odredba. No, i ova kategorija radnika svakako može redovitim otkazom otkazati ugovor o radu uz poštivanje otkaznog roka od tjedan dana kada otkazuje tijekom probnog rada.

⁵ To bi bilo je moguće u situaciji kada radnik radi na jednom radnom mjestu određeno vrijeme, npr. dvije godine, a nakon toga prihvati ponudu poslodavca da sklope ugovor o radu za drugo radno mjesto sa ugovorenim probnim radom.

⁶ Iako nema prepreke da stranke sklope novi ugovor o radu za drugo radno mjesto.

6.7. Otkazivanje zbog neuspjeha probnog rada za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta

S obzirom da odredbama ZR-a za slučaj otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu nije propisana primjena odredaba kojima se štiti roditeljstvo, moglo bi se zaključiti da kod otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne bi vrijedila zabrana otkaza za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, a koja zabrana je propisana člankom 34. ZR-a.

Međutim, prema Europskoj socijalnoj povelji⁷ koju je Republika Hrvatska ratificirala i koja je sukladno članku 140. Ustava Republike Hrvatske (dalje u tekstu: Ustav) postala dio unutarnjeg pravnog poretka po pravnoj snazi iznad zakona, a ispod Ustava, radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava radnica na zaštitu, ugovorne stranke se obvezuju smatrati nezakonitim otkaz koji bi poslodavac dao ženi tijekom njenog porodnog dopusta ili u slučaju kad bi otkazni rok istekao tijekom tog dopusta (čl. 8. Europske socijalne povelje).

Dakle, prema ovoj odredbi, otkaz tijekom roditeljnog dopusta zbog nezadovoljavanja na probnom radu zabranjen je, neovisno o odredbama ZR-a o probnom radu.

S druge strane, trudnice po, do sada ratificiranoj, Europskoj socijalnoj povelji, posebnu zaštitu ne uživaju⁸.

No, na ovom području treba imati u vidu još i Direktivu 85/92/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnome mjestu (dalje u tekstu: Direktiva 85/92/EEZ)⁹.

Naime, ZR-om u pravni poredak Republike Hrvatske prenijela se, između ostalih, prethodno spomenuta Direktiva 85/92/EEZ 10 koja je sada i prema izričitoj odredbi ZR-a

⁷ Narodne novine, Međunarodni ugovori, broj 15/02.

⁸ Prema revidiranoj Europskoj socijalnoj povelji, koju Republika Hrvatska još nije ratificirala, nezakonit je otkaz tijekom vremena od obavijesti poslodavca o trudnoći do kraja porodiljnog dopusta te trudnici odnosno radnici koja koristi porodiljni dopust ne smije otkazni rok isteći tijekom tog razdoblja.

⁹ Ova Direktiva je donesena jer trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile ili radnice koje doje u mnogome treba smatrati specifičnim rizičnim skupinama te treba poduzeti mjere u vezi s njihovom sigurnošću i zdravljem; jer zaštita sigurnosti i zdravlja trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje ne smije stavljati žene na tržištu rada u nepovoljan položaj, niti djelovati nauštrb direktiva o ravnopravnom položaju muškaraca i žena; jer rizik otpuštanja iz razloga vezanih uz njihovo stanje može imati štetne posljedice na fizičko i psihičko stanje trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje; jer treba donijeti odredbe koje zabranjuju takva otpuštanja.

pravni izvor temeljem kojega bi trebalo odlučivati o pravima i obvezama trudnica i osoba koje koriste prava u vezi sa zaštitom roditeljstva.

Prema toj Direktivi 85/92/EEZ nacionalnim zakonodavstvom potrebno je radi zaštite korištenja prava na sigurnost i zdravstvenu zaštitu trudnica koja im se priznaju tom Direktivom 85/92/EEZ poduzimati mjere kako bi se zabranilo otpuštanje trudnih radnica tijekom trudnoće, osim u izvanrednim slučajevima nevezanima uz njihovo stanje koje dopušta nacionalni zakon i/ili praksa, pri čemu, po potrebi, svoj pristanak mora dati nadležno tijelo. Ako bi radnica bila otpuštena tijekom tog razdoblja poslodavac mora pismeno navesti dokazano opravdane razloge za njeno otpuštanje.

Dakle, prema Direktivi 85/92/EEZ otkazivanje bi bilo dopušteno samo iznimno, u izvanrednim slučajevima, iz razloga koji nisu vezani uz stanje trudnoće.

Primjena Direktive 85/92/EEZ na područje otkazivanja trudnici za vrijeme probnog rada značila bi da se trudnicama za vrijeme probnog rada može otkazati u izvanrednim slučajevima koji nisu vezani uz njihovo stanje trudnoće, s tim da bi tada poslodavac bio dužan u pisanom obliku navesti dokazano opravdane razloge za njeno otpuštanje, odnosno navesti da razlog nije stanje trudnoće.

Ipak, u sudskoj praksi, a isto pravno shvaćanje pri tumačenju ZR-a izražava i nadležno ministarstvo, trudnicama na probnom radu zabranjeno je otkazati ugovora o radu jer nezadovoljanje na probnom radu ne predstavlja izvanredni slučaj zbog kojeg bi u smislu čl. 10. Direktive bilo dopušteno otkazati trudnici ugovor o radu.

6.8. Vježba

Radnik i poslodavac su tijekom 2021. i 2022. sklopili ukupno četiri ugovora o radu na određeno vrijeme za isto radno mjesto, a u tim ugovorima nije bio ugovoren i probni rad.

U siječnju 2023. radnik i poslodavac sklopili su ugovor o radu na neodređeno vrijeme za drugo radno mjesto i ugovorili probni rad u trajanju od 6 mjeseci.

Prije isteka probnog rada poslodavac je donio odluku o otkazu ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu. Radnik je protiv odluke o otkazu ugovora o radu pokrenuo radni spor.

Pitanja:

1. Je li u opisanim okolnostima dopušteno ugovoriti probni rad?
2. Tvrdi li radnik u radnom sporu koji je pokrenuo protiv odluke o otkazu da je tijekom probnog rada stvarno obavljao iste poslove kao i tijekom 2021. i 2022., je li ta činjenica pravno relevantna? Zašto?

¹⁰ No, da se ovo i nije učinilo Direktiva 85/92/EEZ bila bi za Republiku Hrvatsku kao članicu Europske unije pravno obvezujuća.

3. Ako je poslodavac odluku o otkazu donio predzadnjeg dana probnog rada, ali je dostavio nakon isteka probnog rada, je li to od utjecaja na dopuštenost otkaza ugovora o radu?
4. Je li za dopuštenost tužbe nužno da radnik protiv odluke o otkazu podnese zahtjev za zaštitu prava?

7. O OSTALIM AKTUALNOSTIMA VEZANIM UZ PRESTANAK UGOVORA O RADU

7.1. Uvod

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
6. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
7. sporazumom radnika i poslodavca
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
9. otkazom
10. odlukom nadležnog suda.

Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

U nastavku slijedi o aktualnim pitanjima, dilemama i sudskoj praksi vezanoj uz ove načine prestanka ugovora o radu.

7.2. Prestanak ugovora o radu kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža

Ugovor o radu prestaje kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore.

U slučaju da poslodavac kasnije otkazuje ugovor o radu radniku s kojim se dogovorio da i nakon što je radnik navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ostane u radnom odnosu, radniku ne pripada pravo na otkazni rok i otpremninu.

Poslodavac za taj otkaz ne mora pribaviti suglasnost koja se inače traži za otkaz radniku koji ima navršenih 60 godina života.

7.2.1.Relevantna domaća sudska praksa

1. Naime, ovdje valja prihvatiti da tuženica osporenom Odlukom, sa značajem "samo" deklaratorne odluke tuženice o prestanku radnog odnosa tužiteljice već i po osnovi čl. 112. toč. 4. ZR-a i čl. 112. toč. 3. ZOOOSŠ-a, nije u ničemu promijenila ili ukinula svoju odluku o otkazu Ugovora o radu tužiteljice: tuženica je njome suštinski samo obavijestila tužiteljicu da joj je u svakom slučaju Ugovor o radu prestao ispunjenjem posebnih zakonom propisanih pretpostavki za prestanak Ugovora, odnosno (bliže) činjenicom navršenja godina života i staža osiguranja te istekom školske godine - a sve obzirom da se s njome nije drugačije dogovorila.

Za dopuštenost (valjanost i zakonitost) takve Odluke s (u biti) značajem samo takve obavijesti irelevantno je vodi li se još spor glede prethodno danog otkaza Ugovora o radu: ona je rezultat samo primjene odredbe čl. 112. toč. 4. ZR-a i odredbe čl. 112. toč. 3. ZOOOSŠ-a i u ničemu ne utječe na spor u tijeku - kao što niti odluka iz toga spora ne može utjecati na odluku (obavijest) da tužiteljici čak i da uspije u sporu Ugovor o radu prestaje nastupom činjenica iz tih odredaba ZR-a i ZOOOSŠ-a.

Irelevantno je i to što je ona donesena za trajanja navedene privremene mjere: ta je mjera osiguranja donesena u svezi Odluke tuženice o otkazu s tužiteljicom sklopljenog Ugovora o radu i ne može se odnositi (i utjecati) na druge načine prestanka ugovora o radu iz čl. 112. ZR-a.

Sukladno tome, budući da je tuženica na pravilan i zakoniti način obavijestila tužiteljicu o posljedicama primjene ZR-a i u tome smislu donijela osporenu Odluku, neosnovan je tužbeni zahtjev tužiteljice temeljen na tome suprotnom shvaćanju.

Vrhovni sud RH, Revr 1409/2016 od 7. studenoga 2017.

2. U provedenom postupku utvrđeno je da je Odlukom tuženika od 10. lipnja 2008. utvrđen prestanak radnog odnosa tužitelju zbog činjenice da je 14. lipnja 2008. navršio 65 godina života i 34 godine, 4 mjeseca i 20 dana staža.

Nižestupanjski sudovi su pravilno ocijenili da je predmetna deklaratorna odluka tuženika dopuštena jer je ugovor o radu ex lege prestao nastupanjem zakonskih pretpostavki iz odredbe čl. 110. (103.) toč. 3. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 38/95, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04, 137/04-pročišćeni tekst, 68/05 - dalje: ZR), kojom je propisano da ugovor o radu prestaje kada radnik navršši 65

godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore. Budući je odluka tuženika o prestanku ugovora o radu utvrđena dopuštenom nižestupanjski sudovi su i pravilno odbili tužbeni zahtjev za sudski raskid ugovora o radu i zahtjev za naknadu štete.

U reviziji tužitelj ističe prigovor da odredba čl. 110. (103.) toč. 3. ZR dopušta dogovor poslodavca i radnika o nastavku radnog odnosa i nakon što je radnik navršio 65 godina života i 20 godina staža osiguranja.

Međutim, u postupku nije utvrđeno da su se tužitelj i tuženik dogovorili o nastavku radnog odnosa nakon što su se ispunile pretpostavke za prestanak ugovora o radu. Stoga taj prigovor tužitelja predstavlja prigovor pogrešno i nepotpuno utvrđenog činjeničnog stanja.

Takvi revizijski navodi, kojima tužitelj zapravo prigovara pravilnosti utvrđenog činjeničnog stanja, nisu od značaja za ocjenu pravilnosti i zakonitosti pobijane odluke s obzirom na to da se u revizijskom stupnju postupka Vrhovni sud Republike Hrvatske nije ovlašten baviti prigovorima činjenične naravi (u smislu odredbe čl. 385. ZPP).

Vrhovni sud RH, Rev 1703/2015 od 22. studenoga 2017.

3. Nadalje, odredbom čl. 103. t. 3. ZR, propisano je da ugovor o radu prestaje kada radnik navršio 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore. Kako je između tužiteljice i tužene postojao dogovor o nastavku radnog odnosa koji je jasno izražen u Odluci broj 785/06-3, to radni odnos tužiteljice nije prestao ni po ovoj osnovi (po sili zakona). Prema tome, nakon što su radnik i poslodavac izrazili volju za nastavkom radnog odnosa i o tome postigli suglasnost, poslodavac nema ovlaštenje naknadno jednostrano raskinuti radni odnos pozivajući se na činjenicu da je radnik navršio 65 godina života i 20 godina staža osiguranja.

...

Pravilno je odlukom prvostupanjskog suda raskinut radni odnos prema zahtjevu tužiteljice, nakon što je utvrđeno kako otkaz ugovora o radu nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, primjenom odredbe čl. 116. st. 1.(čl. 123. st. 1.) ZR-a.

Vrhovni sud RH, Revr 904/2012 od 6. studenoga 2013.

4. Prema odredbi čl. 103. t. 3. ZR-a, ugovor o radu prestaje kad radnik navršio 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore. Pravilnom se ukazuje ocjena prvostupanjskog suda da je odluka tuženika o prestanku ugovora o radu tužitelja od 4. lipnja 2008. nedopuštena, pošto je donesena protivno odredbi čl.103.t.3.ZR-a.

...

Kako iz provedenog postupka proizlazi da je tužitelj navršio 65 godina života, ali nije ostvario 20 godina staža osiguranja, to je prvostupanjski sud valjano zaključio da nisu ostvarene pretpostavke za prestanak radnog odnosa temeljem odredbe čl.103. st. 3. ZR-a.

...

Također treba dodati da je prvostupanjski sud pravilno utvrdio da RH nije sa Ukrajinom zaključio Ugovor o socijalnom osiguranju pa se stoga staž osiguranja kojeg je tužitelj ostvario u Ukrajini ne priznaje u staž osiguranja u RH tj. taj se staž (bez obzira što je u radnu knjižicu tužitelja upisano trajanje zaposlenja u Ukrajini) ne pribraja u svrhu ispunjavanja uvjeta za ostvarivanje prava na mirovinu iz hrvatskog mirovinskog osiguranja.

Županijski sud u Zagrebu, Gž R 3236/2009 od 10. studenoga 2009.

7.3. Redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
- 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
- 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. No, navede no se ne primjenjuje na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u tom roku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

7.3.1.Relevantna domaća sudska praksa

1. 15. Člankom 28. ZR propisana je obveza poslodavca da, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima osigura rad i radniku osigura uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika.

16. Slijedom navedene odredbe, pravilan je zaključak prvostupanjskog suda da Odluka tuženika kojom je tužiteljica 1. rujna 2021. udaljena s radnog mjesta, jer je toga dana došla na posao, a nije postupila u skladu s mjerama za zaštitu zdravlja uvedenima Odlukom tuženika od 20. kolovoza 2021., nedopuštena.

17. Prema čl. 116. ZR poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

18. Prema tvrdnji tužiteljice ne radi se o osobito teškoj povredi obveze iz radnog odnosa, iako ne osporava da nakon 1. rujna 2021. više nije dolazila na posao, jer smatra da njezini izostanci s posla nakon 1. rujna 2021. nisu bili neopravdani, budući ju je tuženik udaljio s posla, odnosno onemogućio joj pristup na radno mjesto i nakon 1. rujna 2021.

19. Pravilno je prvostupanjski sud ocijenio da udaljenje tužiteljice s posla nakon 1. rujna 2021. nije bilo nezakonito, a tužiteljica, nesporno više nije dolazila na posao nakon toga pa sve do 9. rujna 2021. kada je poslodavac donio odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu. Izostanci tužiteljice su neopravdani i predstavljaju osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje nastavak radnog odnosa nije više moguć.

19.1. Naime u situaciji kad radnik postupi na navedeni način poslodavac s pravom gubi povjerenje u njega, jer je jedna od osnovnih obveza radnika redovit dolazak na posao, pa se slijedom toga svaki izostanak s posla mora opravdati. Poslodavac nije dužan trpjeti u radnom procesu radnika koji se grubo ne pridržava svojih obveza iz radnog odnosa u kojeg zbog toga opravdano nema povjerenja. Neopravdani izostanak s posla u trajanju od čak sedam dana uzastopno, neprihvatljivo je ponašanje tužiteljice u smislu odredbi Zakona o radu koje reguliraju prava i obveze stranaka radnog odnosa te grubo kršenje obveza iz radnog odnosa, koje nije moguće popraviti, pa nastavak radnog

odnosa tužiteljice kod tuženika nakon toga više nije moguć, pa je odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu dopuštena i prema ocjeni ovog drugostupanjskog suda.

Županijski sud u Zagrebu, Gž R 2438/2022 od 27. rujna 2022.

2. Ovaj sud kao što je rečeno prihvaća zaključak prvostupanjskog suda da je tužiteljica počinila osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa jer je postupila suprotno rješenju Državnog inspektorata (list 5 spisa) prema kojem je stavljena u kućnu karantenu zbog sumnje na Covid-19, počevši od dana 14. ožujka 2020. Također je postupila protivno Pravilniku tuženika i odredbama Zakona o radu. Naime taj zakon u članku 24. stavak 1. određuje: „Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.“.

10. Ovaj sud je pravnog shvaćanja da tako opisana teška povreda obveze iz radnog odnosa je dovela do toga da uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

11. To jer neovisno o razlozima koji su doveli do zaključka kod tužiteljice da ona može odlaziti na posao, poslodavac ne može tolerirati takvo ponašanje, jer, između ostalog, on mora osigurati rad na siguran način svim svojim djelatnicima. Za izvanredni otkaz dostatno je da poslodavac na temelju objektivne prosudbe izgubi povjerenje u radnika. Tužiteljica je osoba koja radi u poštanskom uredu na mjestu operatera. O njezinom radu su se pohvalo izjašnjavali saslušani svjedoci. To ukazuje na to da je ona imala dovoljno intelektualnih mogućnosti shvatiti sadržaj rješenja Državnog inspektorata kada je određeno da se stavlja u kućnu karantenu na adresi D. B., tijekom 14-dnevnog razdoblja. Nije jasno koji razlog bi doveo do zaključka da osoba koja se stavlja u kućnu karantenu može odlaziti na posao, odnosno izlaziti iz kuće. Svaka prosječna osoba pojam kućne karantene ili izolacije može shvatiti kao neizlaženje iz kuće (stana) ili nedolaženje u kontakt s drugim osobama. Tužiteljica je bila svjesna svih okolnosti koje vladaju u Republici Hrvatskoj i susjednim državama, poglavito kad kaže da je odlazila po oca i da su granice bile zatvorene. To upućuje na nekakve izvanredne okolnosti koje nisu postojale do tada. Pored toga ona sama iskazuje da su oca odvele u stan u R. i opskrbile ga namirnicama. To upućuje na zaključak da je znala što znači izolacija. Kada se to poveže i sa općepoznatom situacijom u tom razdoblju u Republici Italiji koja je bila prezentirana u svim medijima, onda se nameće zaključak da je tužiteljica mogla i morala znati što znači kućna karantena/izolacija, što znači u cilju sprječavanja zarazne bolesti. Nasuprot tome, za zaključiti je, da je tužiteljica postupala po vlastito odabranim pravilima postupanja u predmetnoj situaciji, ignorirajući odluke vlasti i dovodeći u moguću ugrozu osobe iz njene radne okoline. Nebitno je pri tome jesu li se ili ne kod nje naknadno javili simptomi i jesu li se razvili kod njezinog kontakta (oca). U rješenju je jasno naznačeno da postoji rizik od bolesti uzrokovane Corana virusom. Tužiteljica je bila u vozilu u kontaktu sa svojim ocem koji je došao iz Italije i prešla je državnu granicu. Zato joj je i izdano rečeno rješenje. Nebitno je tumačenje tužiteljice koliko vremena je provela s

ocem, da je oca ostavila u stanu u R., da nije znala da ne treba ići na posao, kao što je nebitno je li prema današnjim spoznajama o tom virusu mjera bila opravdana. Tužiteljica se bila javila epidemiologu i ako je imala ikakve dileme u vezi svog postupanja, trebala je o tome pitati. Stoga je u pravu tuženik kada dokazuje opravdanost otkaza prigovarajući navodima tužiteljice da nije bilo nikakvog mjesta propitivanju mjere i da je mjera koja je izdana citiranim rješenjem vrlo jasna. Stoga nisu prihvatljivi pravni stavovi prvostupanjskog suda vezani za obrazlaganje okolnosti slučaja, kada govori da je u Republici Hrvatskoj tek bila proglašena epidemija, da se radilo o nepoznatoj situaciji i da je vladao strah i panika. Baš zato je tužiteljica trebala priopćiti svom poslodavcu činjenicu da joj je rješenje izdano, ili pitati epidemiologa, ili vlastiti liječnicu što joj je činiti, ako joj je bilo išta nejasno i ne dolaziti u doticaj s drugim osobama dok ne dobije odgovor.

12. Zbog toga je ovaj sud pravnog shvaćanja da su ispunjene pretpostavke iz čl. 116. st. 1. ZR-a, da je tužiteljica počinila osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa i da nastavak radnog odnosa nije moguć. Pri tome se to ogleda i u posljedicama koje je ona izazvala, jer je više osoba, (s obzirom na tada važeće preporuke), zbog kontakta s njom završilo u samoizolaciji, zatim, jer je izazvala strah za život i zdravlje kod ostalih djelatnika, kako za vlastito tako i za zdravlje članova njihovih obitelji, posebno starijih i bolesnih osoba. Isto tako došlo je do poremećaja u organizaciji rada, mogućoj materijalnoj šteti, a sve bi to bilo izbjegnuto da je tužiteljica poštivala mjeru iz rješenja Višeg sanitarnog inspektora Državnog inspektorata.

Županijski sud u Zagrebu, GŽR 2542/2021 od 12. listopada 2021.

3. 14. Suprotno žalbenim navodima tuženika pravilan je zaključak prvostupanjskog suda da u okolnostima pandemije uzrokovane virusom COVID-19 tužitelj u smislu odredbe čl. 69. st. 4. ZR-a ima pravo odbiti odnosno ne postupiti po nalogu tuženika od 25. ožujka 2020. dok mu poslodavac ne osigura uvjete rada u kojima će poštovati sve propisane mjere zaštite od ugrožavanja zdravlja, odnosno dok ga poslodavac ne obavijesti o poduzimanju adekvatnih mjera.

15. Prema odredbi čl. 69. st. 4. ZR-a radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijete rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice.

16. Žalbeni navodi tuženika da su ostali djelatnici postupili po nalogu poslodavca, a samo tužitelj nije se odazvao pozivu, nije odlučno u ovom konkretnom slučaju s obzirom da u trenutku kada je tužitelj pozvan da pristupi radnom mjestu u Stupnik je u Republici Hrvatskoj zbog vrlo ozbiljne ugroze za zdravlje i sigurnost pučanstva zbog pandemije uzrokovane virusom COVID-19 došlo do zabrane napuštanja mjesta prebivališta osim u slučaju kada je odobrena propusnica zbog neodgodivih obveza stoga razlog koji navodi tužitelj (strah od pandemije) i nesigurnost da li je poslodavac osigurao sve potrebne mjere zaštite od ugroze za zdravlje i po mišljenju ovog suda predstavlja upravo razlog zbog kojeg radnik ima pravo u smislu odredbe čl. 69. st. 4. Zakona o zaštiti na radu ("Narodne novine", broj: 71/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18, dalje: ZZR) odbiti dolazak na radno mjesto dok mu se ne osiguraju sve propisane mjere zaštite od ugrožavanja

zdravlja u okolnostima vrlo ozbiljne ugroze za zdravlje u posebnim okolnostima nastupjele pandemije izazvane virusom COVID-19.

17. Točno jest da je tuženik pribavio propusnicu za tužitelja međutim u ovom konkretnom slučaju je odlučno da li je tuženik osigurao sve propisane mjere zaštite na radu u datim okolnostima pandemije, a upravo je teret dokazivanja na tuženiku da je osigurao sve propisane mjere zaštite na radu u okolnostima pandemije i da je o tome obavijestio tužitelja.

18. Prema tome tužitelj kao radnik je mogao odbiti doći na posao ako ga poslodavac nije prethodno obavijestio o poduzetim mjerama zaštite na radu, a tuženik u ovom postupku nije dokazao da ga je obavijestio o poduzetim mjerama zaštite na radu u okolnostima nastupjele pandemije uzrokovane virusom Covid 19.

19. Stoga je suprotno žalbenim navodima tuženika pravilan pravni zaključak prvostupanjskog suda da nedolazak tužitelja na posao dana 26. ožujka 2020. radi seljenja stvari i potpisivanja isplatnih lista plaća i ostale dokumentacije u okolnostima nastupjele pandemije izazvane virusom COVID-19 ne predstavlja osobito tešku povredu obveze iz Ugovora o radu koja opravdava donošenje Odluke o izvanrednom otkazu posebno kada je tužitelj u e-mailu od 26. ožujka 2020. naveo da s obzirom na novonastalu situaciju pandemije dolaskom u Stupnik ugrožava i riskira svoje zdravlje izlažući se zarazi te moli da mu se navedeni dokumenti pošalju e-mailom ili preporučenom poštom kako bi ih mogao potpisati i preuzeti.

20. Nadalje kao sljedeći razlog kojeg tuženik u Odluci o izvanrednom otkazu navodi jest da je tužitelj od 16. ožujka 2020. od kada je počela inventura sukladno zaključenom kupoprodajnom ugovoru od 4. ožujka 2020. došao samo jedanputa na posao, a što je tuženiku saopćio D.K., radnik R. d.o.o.

21. Međutim prvostupanjski sud polazeći od utvrđenja da je upravo D.K. u svom iskazu uvjerljivo iskazao da je tužitelj dolazio tri puta fizički u firmu, a pored toga su se čuli barem 2-3 puta tjedno telefonom jer nije bilo niti potrebno da tužitelj fizički dolazi jer se ostvarila dobra komunikacija telefonom te sa tužiteljem nije bilo nikakvih problema i s obzirom da svjedok negira da bi ikada rekao S.R. da je tužitelj samo jedanputa došao već joj je upravo rekao da je došao dva-tri puta, a niti je bio dogovor sa tuženikom da tužitelj obučava djelatnike R. d.o.o., te s obzirom da je tužitelj dolazio na posao po nalogu tuženika te je obavljao sve što je potrebno, a što suglasno potvrđuju ostali svjedoci (F.O. i M.S.), te imajući u vidu da je tuženik sam izjavio da je prestao s poslovanjem 10. siječnja 2020., pravilan je zaključak prvostupanjskog suda da su navodi tuženika iz Odluke u pogledu jednog dolaska tužitelja na posao neosnovani.

22. Upravo tuženik ničim ne dokazuje opravdane razloge koji bi ukazivali na osobito tešku povredu radne obaveze koja bi dovela do gubitka povjerenja poslodavca, a bi opravdavalo Odluku o izvanrednom otkazu, a kako to pravilno zaključuje prvostupanjski sud pravilno tumačeći relevantne odredbe ZR-a.

23. Ovdje je za naglasiti da je teret dokazivanja na tuženiku i to upravo onih okolnosti koje tuženik navodi u Odluci o otkazu i koje opravdavaju takvu odluku poslodavca.

24. Pravilno je prvostupanjski sud primijenio materijalno pravo u smislu odredbe čl. 116. st. 1. ZR-a kada je, uzimajući u obzir sve relevantne činjenice utvrđene u ovom postupku, utvrdio da nisu ispunjene zakonske pretpostavke za izvanredni otkaz kao najstrožu sankciju zbog osobito teške povrede radne obveze jer se u ovom konkretnom slučaju nije radilo o takovoj povredi temeljem koje uvažavajući sve okolnosti i interese objiju stranaka nastavak radnog odnosa tužitelja kod tuženika ne bi bio moguć.

Županijski sud u Zagrebu, Gž R 2527/2021 od 19. listopada 2021.

4. 8.3. Odredba članka 6. stavak 1. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (Narodne novine, MU broj 18/97., 6/99., 14/02., 13/03., 9/05., 1/06. i 2/10.; dalje: Konvencija) određuje da radi utvrđivanja svojih prava i obveza građanske naravi ili u slučaju podizanja optužnice za kazneno djelo protiv njega, svatko ima pravo da zakonom ustanovljeni neovisni i nepristrani sud pravično, javno i u razumnom roku ispita njegov slučaj; dok odredba članka 13. Konvencije određuje da svatko čija su prava i slobode koje su priznate u ovoj Konvenciji povrijeđene ima pravo na djelotvorna pravna sredstva pred domaćim državnim tijelom čak i u slučaju kad su povredu počinile osobe koje su djelovale u službenom svojstvu.

8.4. Također, odredbom članka 29. stavak 1. Ustava Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 56/90, 135/97, 8/98 - pročišćeni tekst, 113/00, 124/00 - pročišćeni tekst, 28/01, 41/01 - pročišćeni tekst, 55/01 - ispr., 76/10, 85/10 - pročišćeni tekst i 5/14; dalje: Ustav) koja određuje da svatko ima pravo da zakonom ustanovljeni neovisni i nepristrani sud pravično i u razumnom roku odluči o njegovim pravima i obvezama, ili o sumnji ili optužbi zbog kažnjivog djela.

8.5. Ovo stoga jer pravičnost postupanja mora biti takva da uspostavlja razuman odnos razmjernosti između korištenja dopuštenih pravnih sredstava i cilja kojem se njima teži. Prema mnijenju ovog drugostupanjskog suda citirane odredbe Konvencije i Ustava su primjenjive i u ovoj pravnoj stvari jer se iste imaju primijeniti uvijek kada je u pitanju procedura koja posljedično dovodi do ocjene valjanosti te iste procedure od strane suda.

8.6. Kako je obveza tuženice bila da prezentira tužiteljici razloge razrješenja, a što ista, po ocjeni ovog suda, nije učinila na način kako je to propisano odredbom članka 88. stavak 5. ZZZ već paušalno, to proizlazi da tužiteljici nije bilo omogućeno u punoj mjeri iznošenje argumentiranog očitovanja na dopis tuženice. Provodeći test razmjernosti u toj situaciji a odgovarajući na pitanja koja taj test zahtijeva, za odgovoriti je da radnja tuženice kojim je ista zahtijevala pisano očitovanje od tužiteljice predstavlja miješanje u njeno pravo na rad koje miješanje je zakonito jer je utemeljeno na odredbi članka 88. stavak 5. ZZZ i koje miješanje teži legitimnom cilju (zaštiti života i zdravlja zaposlenika i pacijenata zbog možebitne ugroze usljed epidemije koronavirusa). No, na pitanje je li zbog miješanja tuženice, čiji osnivač je županija kao jedinica područne (regionalne) samouprave, bez navođenja konkretnih razloga razrješenja, tužiteljica morala snositi nerazmjernan i prekomjernan teret, za odgovoriti je potvrdno. Samo paušalni dopis da se tužiteljica očituje o nepridržavanju Odluke o mjerama otežalo je zaštitu subjektivnog prava tužiteljice jer ista iz dopisa niti ne zna što joj se konkretno stavlja na teret.

8.7. Navedeno paušalno postupanje tuženice stavilo je na tužiteljicu takav nerazmjernan i prekomjernan teret koji je rezultirao time da je ista dostavila opširno očitovanje (list 21.-23. spisa) u kojemu je pokušala elaborirati sve što je poduzela sukladno obvezi provedbe i u svrhu provedbe Odluke o mjerama pri čemu je ukazala i na neke možebitne propuste svojih zaposlenika i stožera, i koje očitovanje je time istu dovelo u

teži položaj jer je, prema navodima tuženice iznesenih tijekom postupka i u odgovoru na žalbu „time sama priznala propuste“. Tuženica međutim, nije „iskoristila“ to očitovanje jer ni u Odluci o razrješenju nisu navedeni eventualni propusti tužiteljice, a predmet ocjene suda je Odluka o razrješenju koja mora sadržavati razloge koji su objektivno provjerljivi i podložni ocjeni a ne tijekom dokaznog postupka otkrivati činjenice i okolnosti koje su pravno relevantne. Tuženica je morala objektivnim razlozima opravdati svoju odluku o traženju očitovanja, kao što su ti razlozi morali biti navedeni u samoj Odluci o razrješenju, a što je ista propustila učiniti. Postupanje tuženice protivno toj obvezi, u konkretnom slučaju ugrozilo je samu suštinu načela pravičnosti i poštenosti postupanja, te načela pravne sigurnosti, sve u smislu članka 6. stavak 1. Konvencije.

8.8. S tim u vezi, predsjednica Upravnog vijeća tuženice niti u pozivu na elektronsku sjednicu 24. ožujka 2020., upućenom u 10,40 sati članovima Upravnog vijeća, ne iznosi eventualne propuste tužiteljice izuzev što ponavlja sadržaj dopisa kojim se traži očitovanje tužiteljice (a u privitku se već dostavlja i prijedlog odluke o razrješenju), uz obavijest da će se ako pristigne dostaviti svima očitovanje tužiteljice (isto je i proslijeđeno u 11,29 sati) te se pozivaju da do 13,00 sati glasuju o prijedlogu odluke: za, protiv ili suzdržan. Iz zapisnika s navedene sjednice (list 24.-25. spisa) pak, proizlazi da nije bilo nikakve rasprave i da je 7 članova vijeća glasovalo za razrješenje i da je sjednica dovršena u 13,11 sati te je pobijana Odluka o razrješenju e-mailom proslijeđena tužiteljici u 14,45 sati ali nema potvrde o primitku.

8.9. Konačno, i prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda Europske unije, načelo pravne sigurnosti, kojemu je pandan načelo zaštite legitimnih očekivanja, zahtijeva s jedne strane, da su pravna pravila jasna i precizna i s druge strane, da subjekti prava mogu predvidjeti njihovu primjenu. Posljedično, navedenim načelom zahtijeva se da se propisom omogući onima na koje se propis odnosi da znaju točan opseg obveza koje im taj propis nameće i da mogu nedvojbeno znati svoja prava i obveze te da se mogu ponašati u skladu s njima (presuda od 15. travnja 2021., Federazione nazionale delle imprese elettrotecniche ed elettroniche (Anie) i dr., C-798/18 i C-799/18, EU:C:2021:280, t. 41.). Po mnijenju ovog suda, odredba članka 88. stavak 5. ZZZ je jasna i obvezuje (jer zakonodavac upotrebljava termin „mora“) upravno vijeće da prije donošenja odluke o razrješenju obavijesti ravnatelja o razlozima za razrješenje i da mu mogućnost da se o njima pisano izjasni pri čemu osoba na koju se obavijest odnosi mora znati što joj se točno i konkretno stavlja na teret kako bi se mogla ponašati u skladu s tim a ne samo paušalno.

9. Točno je da je prema odredbi članka 33. Statuta tuženice ravnatelj odgovoran za zakonitost rada ustanove i ovaj sud, bez obzira na naprijed navedeno smatra potrebnim očitovati se da u radu tužiteljice nisu postojali takvi nedostaci koji bi doveli do njenog razrješenja u datom trenutku. Ovo stoga jer iz dokumentacije koja prileži spisu predmeta proizlazi da je već i prije stupanja na snagu Odluke o mjerama poduzet čitav niz radnji u svrhu osiguranja protuepidemijskih mjera a svi smo svjedoci vremena i okolnosti koje su bile u zemlji i u svijetu u relevantnom razdoblju i notornih problema u svezi nabavke maski i dezificijenasa i druge opreme (viziri, mantili, kape i druga razna zaštita), kao i

prijepora treba li nositi zaštitne maske ili ne i dr., jer u tom trenutku nitko nije imao uvid u stvarno stanje i posljedice nastupjele epidemije. Tako su donesene Odluka o imenovanju Kriznog stožera tuženice od 13. ožujka 2020. (isti dan kada je proglašena epidemija) s donesenim kvalitetnim Protokolima postupanja za radnike, za vanjske korisnike i općenito kod tuženice, Uputa za zaštitare od 17. ožujka 2020. i dr.

9.1. Sud prvog stupnja drži da je osnovni propust tužiteljice okolnost da je u relevantnom razdoblju radio glavni šank hotela pritom zanemarujući važnost Obavijesti s primjenom od 18. ožujka 2020. (list 20. spisa) da je isti zatvoren za vanjske korisnike (a to su potvrdili i svjedoci), a nakon stupanja na snagu Odluke o mjerama 19. ožujka 2020. donesena je dana 23. ožujka 2020. i Odluka kojom je među ostalim, naloženo kompletno zatvaranje glavnog šanka. Osim toga, iz Obrazloženja Odluke o mjerama (list 96. spisa) Ministarstva turizma od 19. ožujka 2020. proizlazi da svi objekti koji pružaju uslugu smještaja mogu nastaviti s radom i da se može pružati usluga hrane i pića osobama koje se nalaze na noćenju u smještajnom objektu, koje obrazloženje je usmjerilo Krizni stožer tuženice s ravnateljicom na čelu da odluči da glavni šank može ostati raditi za pacijente.

9.2. Iz odgovora Župana na vijećničko pitanje (list 209. spisa) proizlazi da i župan nalazi da se u slučaju razrješenja tužiteljice „možda pre naglilo“. Naime, isti je dopisom od 23. ožujka 2020. uputio obavijest svim medijima da je pokrenut postupak razrješenja ravnateljice i da je momentalno zatvoren objekt unutar toplica koji je pružao ugostiteljske usluge.

9.3. Očito je da je povod svemu bio objava fotografije interijera predvorja hotela T. na portalu B.I. (uz naznaku da ih je snimio čitatelj) nastalih navodno 22. ožujka 2020. u 21,30 sati uz naslov : "Je li ovo moguće? Ovako izgleda druženje u daruvarskim toplicama! Gradonačelnik: Toplice su tempirana bomba!" (tuženica u odgovoru na žalbu ponavlja da to nije bio razlog donošenja Odluke o razrješenje ali da jeste bio motiv). Upravo i telefonski razgovor župana i tužiteljice o tome očito je ponukao tužiteljicu da u tom pravcu dostavi svoje očitovanje na dopis.

9.4. U isti kontekst može se staviti i okolnost pravomoćnog prekršajnog kažnjavanja tuženice i odgovorne osobe (v.d. S. L.) od 6. svibnja 2020. zbog prekršaja u vidu obavljanja ugostiteljske djelatnosti 21. i 22. ožujka 2020. što da je suprotno odluci Nacionalnog stožera, time da iz dopisa Više turističke inspektorice upućenog PP D. proizlazi da je po njihovoj prijavi od 24. travnja 2020. (uz koju su dostavljene fotografije, ali i snimka videonadzora koja je izuzeta po policiji) tek 6. svibnja 2020. izvršen inspeksijski nadzor i utvrđene povrede propisa za dane 21. i 22. ožujka 2020., a iz zapisnika (list 468. - 472. spisa) proizlazi da je novoimenovana v.d. ravnateljice S. L. iskazala da smatra da je rad šanka usklađen s uputom Ministarstva turizma jer isti radi samo za pacijente ali je ipak pristala na novčano kažnjavanje ali nije donesena nikakva zabrana rada.

9.5. Međutim, iz obrazloženja rješenja Općinskog državnog odvjetništva u Bjelovaru broj KPn-DO-173/2020-5 od 1. listopada 2020. proizlazi da je uvidom u snimku videonadzora

utvrđeno da objavljena fotografija ne datira od 23. ožujka 2020. oko 21,30 sati, pa proizlazi da je upitno je li inspekcija uopće i pregledala snimku videonadzora prije nego što je odlučila o prekršajnom kažnjavanju. Također, iskaz svjedoka D.G. da je točno da je sporna fotografija nastala 22. ožujka 2020. u direktnoj je suprotnosti s materijalnim dokazom - snimkom videonadzora; dok svjedoci - konobari E. D. i R. R. samo navode da bi se znalo dogoditi da su popunjena sva sjedeća mjesta, a svi svjedoci suglasno iskazuju da su stolovi bili razmaknuti sukladno mjerama, da su postojala upozorenja o mjerama i o socijalnoj distanci i o obveznoj dezinfekciji ruku; dok su članovi Kriznog stožera tuženice podržavali rad šanka; te je i zz tuženice (v.d. ravnateljice S. L.) navela da je smatrala da je šank mogao nastaviti raditi i da tada nije postojala obveza nošenja zaštitnih maski.

9.6. Konačno, iz obrazloženja rješenja Općinskog državnog odvjetništva u Bjelovaru broj KPn-DO-457/2020-12 od 29. rujna 2020. proizlazi da je odbačena kaznena prijava protiv tužiteljice zbog kaznenog djela širenja i prenošenja zarazne bolesti iz razloga jer tuženica u kritičnom razdoblju nije bila izvorom zaraze Covid-19 niti je bilo tko od zaposlenika bio zaražen, kao što ni nitko od korisnika nije imao izrečenu mjeru samoizolacije ili karantene.

9.7. Sve navedeno ukazuje da je Odluka o razrješenju, ako se uopće ima ulaziti u možebitne razloge razrješenja, ali samo na razini pretpostavke što i kako, bila ishitrena, donekle i rezultat panike u uvjetima epidemije a svakako rezultat zasnovan na pogrešnim premisama jer sporna fotografija koja je javno objavljena dokazano je (prema rezultatima postupka pred ODO), nije vjerodostojna odnosno nije nastala 22. ožujka 2021. u 21,30 sati kako je to javno objavljeno a što sud prvog stupnja zanemaruje. Slijedom naprijed navedenog, pravilnom primjenom materijalnog prava valjalo je preinačiti pobijanu odluku temeljem odredbe članka 373. točka 3. ZPP.

Županijski sud u Splitu, Gž R 208/2021 od 16. rujna 2021.

5. 12. Polazeći od rezultata provedenog postupka i činjeničnih utvrđenja, a prema kojima je tuženik kao poslodavac zbog pritužbi određenog broja radnica podnesenih u svibnju 2014. na neprimjereno postupanje tužiteljice - voditeljice prodavaonice u odnosu na njih kao radnice, proveo postupak radi zaštite dostojanstva radnika sukladno odredbi čl. 65.-65.e Pravilnika o radu tuženika, rezultat kojeg je Odluka od 6. lipnja 2014. kojom je utvrđeno da je tužiteljica svojim postupanjem povrijedila dostojanstvo poimenično naznačenim osobama vrijeđajući ih i omalovažavajući ih, a što je kod njih izazvalo strah, a tuženik takvo postupanje tužiteljice ocijenio osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa i razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu te 11. lipnja 2014. donio odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu tužiteljici, nameće se zaključak kako je pravilna ocjena iz pobijane presude da je otkaz ugovora o radu tužiteljici dat unutar zakonskog roka od 15 dana, pri čemu je pravilno ocijenjeno da je u konkretnim okolnostima tuženik stvarno saznanje o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu stekao tek nakon što je proveden postupak radi zaštite dostojanstva radnika, a to je bilo 9. lipnja 2014.

13. Kako je odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu tužiteljici donesena 11. lipnja 2014., jasno je da je donesena unutar zakonom propisanih 15 dana od saznanja tuženika za činjenicu na kojoj je taj otkaz utemeljen, te je neosnovan prigovor tužiteljice o nepravodnosti otkaza i već time njegove nedopuštenosti.

14. Suprotno revizijskim navodima tužiteljice, tuženik je na temelju rezultata provedenog postupka, a radi zaštite dostojanstva radnica u postupku dokazao da je prijavljeno postupanje tužiteljice kao voditeljice prodavaonice prema radnicama koje su u njoj radile, bilo doista neprimjereno i kao takvo ocijenjeno osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa, te razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu u smislu odredbe čl. 108. st. 1. ZR-a. Stoga je pravilna ocjena iz pobijane presude da odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu tužiteljici je bila dopuštena, zbog čega je preinačenjem prvostupanjske presude te odbijanjem tužbenog zahtjeva tužiteljice za utvrđenje nedopuštenosti izvanrednog otkaza ugovora o radu materijalno pravo pravilno primijenjeno.

Vrhovni sud RH, Rev 1226/2020 od 20. srpnja 2021.

6. Naime, u sporu radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza ugovora o radu po tužbi radnika na poslodavcu je teret dokaza samo u pogledu postojanja opravdanog razloga za otkaz sukladno odredbi čl. 135. st. 3. ZR, dok ostale činjenice o kojima ovisi nedopuštenost otkaza treba, u skladu s odredbom čl. 135. st. 1. ZR, kao i općoj odredbi čl. 219. st. 1. ZPP, iznijeti i dokazati radnik (tako i u Revr-706/17 od 4. prosinca 2019.). Kako to tužiteljica tijekom postupka nije učinila, to ovaj revizijski razlog nije osnovan.

Nadalje, niti jednom odredbom važećeg Zakona o radu nije propisano da radniku ne može biti otkazan ugovor o radu za vrijeme prekida rada kada radnik ne radi jer je podnio tužbu zbog diskriminacije. Odredba čl. 134. ZR propisuje postupanje radi zaštite dostojanstva radnika te je tom odredbom propisano pravo radnika koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan da prekine rad kao i njegovo pravo da mu se za to vrijeme isplati plaća. Međutim niti tom niti nekom drugom odredbom ZR nije propisano da radniku za to vrijeme ne može biti otkazan ugovor o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga.

U odnosu na revizijske navode tužiteljice da je bila šikanirana i diskriminirana valja reći da je tijekom postupka utvrđeno da je tužiteljici otkazan ugovor o radu jer je stupanjem na snagu novog Pravilnika o radu od 11. srpnja 2017., u prilogu kojeg se nalazi i nova sistematizacija radnih mjesta, radno mjesto tužiteljice ukinuto, a ne zbog toga što je tužiteljica bila šikanirana i diskriminirana.

Budući da ukidanje radnog mjesta donošenjem novog Pravilnika o radu i sistematizacije radnih mjesta zbog čega je prestala potreba za obavljanjem dotadašnjih poslova tužiteljice na radnom mjestu poslovne tajnice predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu prema odredbi čl. 115. st. 1. toč. 1. ZR, pravilno je primijenjeno materijalno pravo kada je tužbeni zahtjev odbijen.

Vrhovni sud RH, Rev 2184/19 od 22. rujna 2020.

7. 12. U odnosu na navod tužitelja da se u odluci o otkazu navodi da se otkazuje ugovor o radu od 20. studenog 2009. koji je bio na određeno vrijeme i koji je istekao, a ne ugovor o radu od 31. svibnja 2010. pa da zato otkazom nije prestao ugovor o radu od 31. svibnja 2010., valja reći da je riječ o pogrešci u pisanju datuma ugovora o radu te da je tuženik otkazao ugovor o radu od 31. svibnja 2010. jer je jedino taj ugovor i mogao otkazati s obzirom da je raniji ugovor o radu prestao istekom roka. Naime, poslodavac je imao pravni interes jedino otkazati postojeći ugovor o radu neovisno o tome što je u odluci o otkazu naveo pogrešan datum ugovora pa zbog pogrešnog datuma ugovora o radu, otkaz ugovora o radu nije nedopušten.

Vrhovni sud RH, Rev 3689/2018 od 22. rujna 2020.

8. Člankom 43. Pravilnika o zaštiti od požara (list 34 do 46 spisa) propisano je da je u proizvodnim pogonima, skladištima, kotlovnica, kompresorskim stanicama, u krugu sustava za mehanički odsis piljevine i drvene prašine Društva zabranjeno pušenje i korištenje otvorene vatre u bilo kojem obliku.

Polazeći od činjenica koje su utvrdili nižestupanjski sudovi te ocjene nalaza i mišljenja vještaka zaštite na radu, drugostupanjski sud je pravilno primijenio materijalno pravo kada je odbio tužbeni zahtjev tužitelja radi utvrđenja nedopuštenom odluke o otkazu ugovora o radu. Nižestupanjski sudovi su utvrdili da je tužitelj pozivan telefonskim putem da se vrati nazad, iako mu nije bio obznanjen razlog zbog kojeg se poziva, što je u suprotnosti s tvrdnjama revidenta koji upire na nepoštivanje zakonitosti procedure kod otkazivanja ugovora o radu, odnosno neomogućavanje iznošenja obrane. Tužitelj je za vrijeme radnog vremena zatečen na prostoru gdje ima drvene piljevine i prašine koji se mogu zapaliti žarom netom korištene neugašene cigarete. Postupajući na taj način ugrozio je svoju sigurnost i sigurnost ostalih radnika, kao i imovinu tuženika. Takvo ponašanje tužitelja, uzimajući u obzir da je tužitelj obučan za rad na siguran način i tužiteljevo ranije kršenje obveze iz radnih odnosa pravilno je drugostupanjski sud označio ponašanje tužitelja kao tešku povredu radne obveze zbog koje nastavak radnog odnosa tužitelja kod tuženika nije moguć. Pri tome nije došlo do tzv. „proširenja“ otkaznih razloga, kako to revident ističe u reviziji, jer se i tuženik u odluci o otkazu ugovora o radu poziva na odredbe Pravilnika o radu, u kojima se navode razlozi za izvanredan otkaz ugovora o radu, a to je teško kršenje obveze iz radnog odnosa.

Vrhovni sud RH, Revr 844/2016 od 18. kolovoza 2020.

9. Za pravnu kvalifikaciju povrede obveze iz radnog odnosa, a zbog koje je tužitelju otkazan ugovor o radu mjerodavne su odredbe Pravilnika o radu tuženika i baš odredba čl. 52. toč. 3. Pravilnika o radu tuženika (dalje: Pravilnik) koja utvrđenu alkoholiziranost radnika na radu predviđa kao povredu obveze iz radnog odnosa za koju se prema odredbi čl. 53. st. 3. Pravilnika radniku može redovito otkazati ugovor o radu te odredba čl. 54. Pravilnika koja između ostalog u toč. 9. kao osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa smatra postupanjem radnika koji nakon usmene opomene ili pisanog upozorenja dođe na posao pod utjecajem alkohola, a zbog koje osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa poslodavac može radniku izvanredno otkazati ugovor o radu.

Odredbom čl. 58. st. 1. ZZR propisano je da radnik u vrijeme rada ne smije biti pod utjecajem alkohola i drugim sredstvima ovisnosti niti ih smije unositi na mjesto rada.

Prema odredbi stavka 2. tog članka poslodavac je obavezan provoditi zabranu zlouporabe alkoholnih pića i sredstava ovisnosti na radnom mjestu prikladnim mjerama.

Prema odredbi stavka 3. tog članka smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 mg u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja.

Obzirom na sadržaj odredbe čl. 55. st. 3. Pravilnika, a kojim je tuženik kao graničnu vrijednost za ocjenu postojanja alkoholiziranosti kod radnika odredio onu utvrđenu preko 0,50 g/kg, ocijeniti je da tuženik, a polazeći od odredbe čl. 58. st. 3. ZZR kao koncentraciju alkohola dozvoljenu procjenom rizika poslova koje obavljaju njegovi radnici, odredio koncentraciju alkohola ispod 0,50 g/kg.

To pak znači da ako provjerom prisutnosti alkohola kod radnika je utvrđena prisutnost alkohola u iznosu manjem od 0,50 g/kg se takvo stanje radnika ne može smatrati ni povredom obveze iz radnog odnosa u smislu odredbe čl. 52. toč. 3. Pravilnika, a onda tim više se ne može smatrati teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu odredbe čl. 54. toč. 9. Pravilnika, a to pak znači da u okolnostima konkretnog slučaja izvršenom provjerom nad tužiteljem i utvrđenom koncentracijom alkohola od 0,28 g/kg tj. 0,19 g/kg se zbog toga u odnosu na tužitelja i nije moglo ocijeniti da je uopće počinio povredu obveze iz radnog odnosa, a time ni osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, a to pak znači da nisu ni postojali razlozi za izvanredno otkazivanje ugovora o radu tužitelju. Stoga je odluka tuženika o izvanrednom otkazu ugovora o radu nedopuštena, zbog čega je reviziju trebalo odbiti sve na temelju odredbe čl. 393. ZPP-a.

Vrhovni sud RH, Rev 4389/2019 od 16. lipnja 2020.

10. Prema odredbi članka 76. stavak 1. točka 20. Pravilnika o radu tuženika konzumiranje alkohola ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme ili neposredno prije rada, unošenje alkohola ili drugih sredstava ovisnosti u poslovne prostorije, dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti, predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa, na temelju koje poslodavac ima pravo izvanredno otkazati ugovor o radu radniku.

Odredbom 58. stavak 1. ZZR propisano je da je zabranjeno uzimanje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije i tijekom rada i njihovo unošenje u radne prostorije i prostore.

Stoga, imajući na umu citirane odredbe, te činjenična utvrđenja u postupku pred nižestupanjskim sudovima, pravilan je, i prema ocjeni ovog suda, zaključak nižestupanjskih sudova da su u konkretnom slučaju ostvarene pretpostavke za izvanredni otkaz ugovora o radu tužitelju.

Naime, i prema shvaćanju ovoga suda prisutnost alkohola u organizmu tužitelja od 0,5 promila za vrijeme radnog vremena, utvrđena alkotestiranjem (u smislu odredbe članka 59. ZZR) predstavlja osobito tešku povredu radne obveze, a kako su to uostalom pravilno ocijenili i nižestupanjski sudovi.

Stoga su sudovi pravilno primijenili materijalno pravo kada su zaključili da tuženik ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu prema članku 116. stavak 1. ZR zbog čega je onda pravilno odbijen i zahtjev za vraćanje tužitelja na rad prema odredbi članka 124. stavak 1. ZR.

Vrhovni sud RH, Rev 3538/2018 od 3. lipnja 2020.

11. Nižestupanjski sudovi su zaključili u ovoj pravnoj stvari da obzirom na utvrđene konkretne okolnosti slučaja se ne radi o osobito teškoj povredi obveze iz radnog odnosa gdje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć. Takvo svoje pravno stajalište nižestupanjski sudovi temelje na tome da tužitelj nije poremetio proces rada, da tuženiku nije nastala šteta, a isto tako ni trećim osobama, da je tužitelj dobrovoljno pristao na alkotestiranje i priznao da je alkoholiziran, da nije konzumirao alkohol na radnom mjestu, da se pokajao zbog učinjenog i obećao da se to više neće ponoviti.

Ovaj sud ne prihvaća takav zaključak nižestupanjskih sudova te suprotno tome smatra da su u konkretnom slučaju bile ispunjene sve pretpostavke iz čl. 108. st. 1. ZR, odnosno da je tužitelj počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa gdje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć. Naime, ovaj sud prihvaća da je radno mjesto tužitelja takve naravi da je posebno opasno ukoliko kondukter je pod utjecajem alkohola jer se radi o radniku koji samo ne kontrolira da li su plaćene karte već ima i čitav niz drugih mogućih zaduženja kao što su poslovi u odvijanju željezničkog prometa, a što je primjerice navedeno u čl. 9. st. 4. toč. 16. Pravilnika o načinu i uvjetima sigurnog obavljanja željezničkog prometa ("Narodne novine", broj 133/09). Također prema pravnom shvaćanju ovoga suda nije od značaja je li tužitelj konzumirao alkohol prije dolaska na posao, već je bitno da je na poslu bio u alkoholiziranom stanju i da je na taj način potencijalno ugrozio obavljanje svojih poslova. U smislu odredbe čl. 64. st. 1. Zakona o zaštiti na radu ("Narodne novine", broj 59/96, 94/96, 114/03, 86/08 i 143/12 - dalje: ZZR) zabranjeno je uzimanje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije i tijekom rada i njihovo unošenje u radne prostorije i prostore. Također u smislu čl. 65. st. 1. ZZR poslodavac je dužan privremeno udaljiti s mjesta rada zaposlenika koji je na radu pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti, slijedom čega nije pravilan niti zaključak nižestupanjskih sudova da nije došlo do remećenja procesa rada jer je tuženik morao nadomjestiti izostanak tužitelja na radnom mjestu konduktera nakon što mu je utvrđena alkoholiziranost na radnom mjestu.

Točno je da je ovaj sud u nekim odlukama zauzimao stajalište da sama činjenica alkoholiziranosti na radnom mjestu ne mora automatizmom značiti i razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, ako postoje olakotne okolnosti, ali u konkretnom slučaju obzirom

na radno mjesto tužitelja te opseg poslova koje obavlja kondukter sukladno navedenom Zakonu o sigurnosti i interoperabilnosti željezničkog sustava kao i sukladno Pravilniku o načinu i uvjetima sigurnog obavljanja željezničkog prometa ne može se zaključiti da tuženik nije dokazao pretpostavke iz čl. 108. st. 1. ZR. Također je potrebno napomenuti da eventualni socijalni razlozi koji bi postojali na strani tužitelja ne mogu biti opravdanje za tumačenje da li je počinjena osobito teška povreda radne obveze ili ne.

Stoga su nižestupanjski sudovi pogrešno zaključili na temelju utvrđenog činjeničnog stanja da nisu ispunjene pretpostavke iz čl. 108. st. 1. ZR te su slijedom toga pogrešno primijenili materijalno pravo.

Vrhovni sud RH, Revr 575/2015 od 26. svibnja 2020.

12. Iz stanja spisa u odnosu na odlučne činjenične proizlazi da je tužiteljica bila zaposlena kod tuženika temeljem Ugovora o radu na određeno vrijeme za privremeno obavljanje poslova od 29. svibnja 2018. kod korisnika Amazon EU (u daljnjem tekstu: Ugovor o radu); da je čl. 3. Ugovora o radu bilo ugovoreno da je mjesto ustupljenog radnika J., kod kuće ili na drugim mjestima prema potrebama Korisnika; da je čl. 5. Ugovora o radu ugovoreno da radnik za potrebe obavljanja posla dobiva „Gemalto token serijskog broja... i MFA token serijskog broja ...“, putem kojih se radnik bio dužan prijaviti na sustav, kako bi od kuće obavljao ugovorene poslove i kako bi poslodavac imao kontrolu da li radnik poštuje radno vrijeme; da se tužiteljica, u razdoblju od 1. do 7. rujna 2018., niti u jednom trenutku nije prijavila na sustav, putem kojeg je obavljala rad od kuće; da čak i da su istinite tvrdnje tužiteljice da se u navedenom razdoblju pokušala ulogirati u sustav putem tokena, kako bi obavljala ugovorene poslove, pa s tim nije uspjela, ista nije niti u jednom trenutku kontaktirala bilo koju od odgovornih osoba kod poslodavca, kako bi prijavila problem u vidu nemogućnosti pristupa sustavu.

Izvođenjem pravilnog zaključka iz naprijed navedenih odlučnih činjenica proizlazi da je pobijana odluka o otkazu, kojom se tužiteljici stavlja na teret da se razdoblju od 1. do 7. rujna 2018. nije pojavila na radnom mjestu, a nije opravdala svoj izostanak, kojim postupanjem je grubo prekršila obveze preuzete potpisom Ugovora o radu, dopuštena to stoga što je nesporno da ista u navedenom razdoblju nije izvršila prijavu u sustav, kako bi obavljala svoje radne zadatke, o navodnoj nemogućnosti prijave nije izvijestila odgovorne osobe pa se pravilno nameće zaključak da ukoliko se nije prijavila na sustav, nije bila niti prisutna na radnom mjestu, koje je nesporno bilo kod kuće za računalom s kojeg je trebala raditi pa se takvo postupanje opravdano može okarakterizirati kao teška povreda obveza iz radnog odnosa u smislu odredbe čl. 116. st. 1. ZR-a, koja opravdava donošenje izvanrednog otkaza slijedom čega je pravilnom primjenom materijalnog prava tužbeni zahtjev valjalo odbiti.

Županijski sud u Zagrebu, Gž R 473/20 od 10. ožujka 2020.

13. Činjenična utvrđenja prvostupanjskog suda da je tužitelj od 27. travnja 2018., pa do donošenja Odluke o otkazu bio na bolovanju zbog anksiozno depresivnog poremećaja, da je vlasnik ugostiteljskog objekta (restorana) u A3 (otok A4), da je tijekom bolovanja

radio u ugostiteljskom objektu "X." na poslovima konobara i posluživanja gosta u restoranu, postavljanju štandova i u aktivnom sudjelovanju u pripremi i organizaciji ljetnog festivala u A3, ovaj sud prihvaća pravilnim.

Također, utvrđenja prvostupanjskog suda da su radnici P1 i P2 prenijeli informaciju svojim nadređenima da tužitelj tijekom bolovanja radi u svom restoranu, ovaj sud prihvaća pravilnim.

Na temelju ovih utvrđenja, te na temelju izvješća Agencije za detektivske usluge "P3" iz A5 o načinu korištenja bolovanja tužitelja od 6. do 28. srpnja 2018. i priloženog fotografskog elaborata, po ocjeni ovog suda, tuženik je dokazao opravdanost odluke o otkazu ugovora o radu.

Čl. 8. st. 1. ZR propisana je dužnost poštovanja propisa u svezi s radnim odnosom. Kod zlouporabe bolovanja prilikom donošenja odluke o otkazu ugovora o radu valja razmotriti ponašanje radnika u odnosu na obveze koje proizlaze iz naravi posla koje je morao obavljati.

Budući je tužitelj za vrijeme turističke sezone radio u vlastitom ugostiteljskom restoranu, te da je time uzrokovao organizacijske i poslovne poteškoće poslodavca, jer je imao zaključen ugovor o radu za bitno radno mjesto kod tuženika, tužitelj je i po ocjeni ovog suda zloupotrijebio svrhu bolovanja radnika.

Stoga, i po ocjeni ovog suda, ispunjene su sve pretpostavke za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu po odredbi čl. 116. st. 1. ZR.

Odlučni prigovor tužitelja da je boravio u A3 u svrhu radne terapije radi liječenja anksiozno-depresivnog poremećaja, ovaj sud ne prihvaća, jer svjedok D. T. - spec. psihijatar u iskazu tvrdi da je radna terapija u liječenju ove bolesti sasvim drugačije strukturirana.

Županijski sud u Osijeku, GŽ R 126/2020 od 27. veljače 2020.

14. Rok u kojem se može izvanredno otkazati ugovor o radu je materijalnopравни, a ne procesnopравни rok, pa budući da računanje tog roka nije uređen Zakonom o radu, pitanje računanja istog ocjenjuje se primjenom općih propisa obveznog prava, a što proizlazi iz odredbe čl. 6. ZR kojom je određeno da se na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuju u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznog prava. Sukladno tome, za računanje rokova iz čl. 114. st. 2. ZR mjerodavne su odredbe čl. 300. Zakona o obveznim odnosima ("Narodne novine" br. 35/05, 41/08 – dalje: ZOO).

Prema odredbi čl. 300. st. 3. ZOO u slučaju ako posljednji dan roka pada u dan kada je zakonom određeno da se ne radi, kao posljednji dan roka računa se slijedeći radni dan.

Zakonom o radu nedjelja je definirana kao neradni dan (čl. 46. ZR).

Stoga, imajući na umu činjenična utvrđenja u postupku koji je prethodio reviziji, pravilan je zaključak nižestupanjskih sudova da je otkaz ugovora o radu tužitelju od 12. veljače 2007. dan u zakonom predviđenom roku od 15 dana od dana saznanja tuženika (27. siječnja 2007.) za činjenicu da je tužitelj koristio službeno vozilo u privatne svrhe kojom prilikom je pod utjecajem alkohola doživio prometnu nezgodu, budući da posljednji dan roka pada u dan kada je zakonom određeno da se ne radi (nedjelja 11. veljače 2007.), pa je sukladno odredbi čl. 300. ZOO koja je mjerodavna za računanje rokova, posljednji dan roka za izvanredno otkazivanje ugovora o radu tužitelju bio upravo 12. veljače 2007.

Vrhovni sud RH, Revr 1329/2010 od 23. studenoga 2010.

7.4. Postupak prije otkazivanja

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

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

7.4.1. Relevantna domaća sudska praksa

1. 15. Dakle, poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu redovitim otkazom ako radnik krši obveze iz radnog odnosa ali je u tom slučaju prije otkazivanja dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, te omogućiti radniku da iznese svoju obranu. Ova obveza ne postoji samo ako postoje takve okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini (članak 111. stavak 1. i 2. ZR).

16. Kakav je značaj i težina povreda obveza iz radnog odnosa koje poslodavac radniku stavlja na teret, a time i opravdanost razloga za otkazivanje ugovora o radu i s tim u vezi postupanja poslodavca, ocjenjuje se u okolnostima svakog konkretnog slučaja.

17. U danim okolnostima razloga za otkazivanje (da je tužitelj nedovoljno stručno obavljao radne zadatke), a prema kojima tuženik, premda je imao određene primjedbe na postupanje tužitelja kao radnika u izvršavanju poslova njegovog radnog mjesta „rukovoditelj sektora čelične konstrukcije“, nije upozorio tužitelja na njih u smislu kršenja obveza iz radnog odnosa i mogućnosti otkazivanja ugovora o radu, već je otkazao ugovor o radu tužitelju, onda se nameće zaključak, a koji je izveo i drugostupanjski sud da je Odluka o otkazu ugovora o radu donesena suprotno odredbi članka 111. stavak 1. i 2. ZR-a.

18. Pritom treba naglasiti da se u konkretnom slučaju imaju primijeniti odredbe ZR, jer po shvaćanju ovoga suda pravo radnika da dobije pisano upozorenje prije otkazivanja

na temelju odredbe članka 49. i 50. KU tuženika (na koji se poziva drugostupanjski sud) ne predstavlja „pravo iz radnog odnosa“ koje ima u vidu odredba članka 7. stavak 3. ZR. 19. Naime, odredba članka 7. ZR nije primjenjiva na situacije u kojima su postupovne odredbe Zakona o radu regulirane na drugačiji način Ugovorom o radu, Pravilnikom o radu ili Kolektivnim ugovorom. Ovo iz razloga što se „pravo iz radnog odnosa“ koje ima u vidu odredba članka 7. stavak 3. ZR odnosi, na „pravo“ koje je priznato zakonom, kojemu se može pružiti sudska zaštita kroz samostalni sudski postupak (a ne kao postupovni prigovor) i koje je podložno dispoziciji stranaka, odnosno slobodi ugovaranja o kojoj govori odredba članka 7. stavak 1. i 3. ZR. To nije slučaj u odnosu na postupovne odredbe koje su po svojoj prirodi kogentne naravi. U tom smislu niti pisano upozorenje kojim bi poslodavac utvrdio povredu uz upozorenje na mogućnost otkaza u slučaju ponovljenog kršenja obveza iz radnog odnosa, radnik ne bi mogao s uspjehom neposredno pobijati pred sudom. Slijedom navedenog, shvaćanje ovog suda je da pravo radnika da dobije pisano upozorenje prije otkazivanja na temelju odredbi KU tuženika, ne predstavlja „pravo iz radnog odnosa“ koje ima u vidu odredba članka 7. ZR (u tom smislu i ovaj sud broj Revr-651/2012 od 25. travnja 2012.).

20. Prema tome, na konkretnu situaciju valja primijeniti odredbu članka 111. stavak 1. ZR, te se tuženik ogriješio o odredbu članka 111. stavak 1. ZR kada tužitelj nije upozorio prije otkazivanja.

21. Stoga ovaj sud smatra da u konkretnom slučaju Odluku o otkazu čini nezakonitom propust tuženika da tužitelja, prije otkazivanja ugovora o radu, upozori na kršenje obveza iz radnog odnosa i mogućnost otkazivanja. Naime, iako je u pravu tuženik kada ističe da upozorenje radnika prije otkazivanja ugovora o radu nije obveza u svakom slučaju, jer odredba članka 111. stavka 1. ZR propisuje mogućnost da se odluka o redovitom otkazu uvjetovanom ponašanjem radnika donese i bez takvog upozorenja ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini, ovaj sud prihvaća zaključak drugostupanjskog suda da u okolnostima konkretnog slučaja, ne postoje takve okolnosti zbog kojih tuženik nije trebao postupiti u skladu s obvezom iz članka 111. stavka 1. ZR.

Vrhovni sud RH, Rev 847/2019 od 17. siječnja 2023.

2. Neosnovano tužitelj smatra i to da je nepravilno primijenjena odredba čl. 110. st. 2. ZR-a kojom je propisano da je prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, poslodavac dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Postupci tužitelja koji su doveli do izvanrednog otkazivanja ugovora o radu su očiti te za iste postoji pisani dokaz u vidu povučene prijave za upis u sudski registar pa uzimajući u obzir i važnost funkcije koju je tužitelj obnašao kod tuženika, nije bilo opravdano očekivati od tuženika da tužitelju omogući iznošenje obrane.

Vrhovni sud RH, Revr 544/2017 od 16. ožujka 2021.

7.5. Otkazni rok

Prema izmijenjenom čl. 121. ZR-a otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu. Dakle, ne danom dostave, već od prvog sljedećeg dana.

Pri tome nije bitno je li taj prvi sljedeći dan radni ili ne.

Navedeno predstavlja usklađivanje računanja rokova sukladno Zakonu o obveznim odnosima (Narodne novine br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15., 29/18. i 126/21.), koji se primjenjuje supsidijarno.

Iznimno, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad, počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad. Dakle, otkazni rok ne može niti početi teći ako je radnik u trenutku dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad. Pri tome nije odlučno kada je odluka o otkazu donesena već kada je dostavljena radniku.

Zbog usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU, određuje se dodatna zaštita za radnike koji koriste pravo na očinski dopust ili dopust koji je u skladu s posebnim propisom, po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust.

Tako, otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Iznimno, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

Ovime se omogućava poslodavcima da u skladu s posebnim propisom odnosno ZTD-om provedu postupak likvidacije uz prethodno rješavanje radno pravnih statusa svih svojih radnika, te se propisuje kada radni odnos prestaje ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada tijekom njegovog trajanja.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad („bolovanja“).

Iznimno, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Dakle, samo ako je poslodavac prije početka „bolovanja“ otkazao ugovor o radu i odlukom o otkazu, dakle, odmah, radnika oslobodio od obveze rada, otkazni rok će teći i za vrijeme „bolovanja“, pod dodatnim uvjetom da kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno da otkazni rok ipak neće teći.

Kada radnik koji je odlukom o otkazu oslobođen od obveze rada ode na „bolovanje“ tijekom otkaznog roka tada će otkazni rok ipak teći, ako ništa povoljnije za radnika nije određeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

Vežano uz otkazni rok treba istaknuti da iako radni odnos i dalje prestaje kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore, prema dodanom st. 8. čl. 122. ZR-a, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Pri ovakvom uređenju uzelo se u obzir da je svrha otkaznog roka određena zaštita radnika u razdoblju pronalaženja novog posla, pri čemu je ista, u situaciji u kojoj je radnik već ostvario pravo na mirovinu, ostvarena. U čl. 126. ZR-a ovim osobama ukinuto je i pravo na otpremninu.

ZR, između ostaloga, kao razlog za prestanak istog propisuje navršenih 65 godina života radnika i 15 godina ostvarenog mirovinskog staža, uz mogućnost da se poslodavac i radnik drukčije dogovore. Dakle, mogućnost ostanka u radnom odnosu nakon ispunjavanja navedenih uvjeta ovisi o volji obaju ugovornih strana.

U prijedlogu ZID ZR-a navodi se da, iako je odredba usklađena sa Zakonom o mirovinskom osiguranju (Narodne novine br. 157/13., 151/14., 33/15., 93/15., 120/16., 18/18. - Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 62/18., 115/18., 102/19. i 84/21.) koji iste uvjete navodi kao minimalne uvjete za ostvarenje prava na starosnu mirovinu, s aspekta radnog odnosa pokazalo se nužnim izmijeniti odredbe vezane uz kasniji prestanak radnog odnosa onog radnika koji će, bez obzira na ostvarene uvjete ostati i dalje zaposlen. U tom slučaju, poslodavac će biti rasterećen obveza prema radniku koji se odnose na ostvarivanje prava na otkazni rok i otpremninu, pri čemu bi se uravnotežili interesi obiju ugovornih strana i tako doista omogućio dulji ostanak radnika u svijetu rada. Naime, uzimajući u obzir odredbe Zakona o izmjenama i dopunama zakona o mirovinskom osiguranju (Narodne novine br. 119/22.) koje stupa na snagu 1. siječnja 2023., za dulji ostanak u svijetu rada, uvećanje (tzv. bonifikacija) će iznositi 0,45 % za svaki mjesec dužeg rada, a najviše do 27 % za pet godina, u odnosu na dosadašnji od 0,34 % do 20,4 %, čime se u okviru mirovinskog osiguranja, stimulira i nagrađuje kasnije umirovljenje i dulji ostanak u svijetu rada, a što u konačnici povoljno utječe na adekvatnost mirovine.

Ujedno se ističe da radnici iskazuju interes za nastavljanjem rada u radnom odnosu i nakon stjecanja uvjeta za mirovinu. Naime, službeni podaci Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje ukazuju na izrazito povećanje broja sklopljenih ugovora o radu korisnika mirovine koji rade do polovice punog radnog vremena u kratkom vremenskom razdoblju, nakon što je Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju (Narodne novine br. 115/18) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2019. te Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju (Narodne novine br. 84/21) koji je stupio na snagu 1. kolovoza 2021., proširen krug korisnika mirovine koji uz zadržavanje prava na isplatu iste mogu raditi do polovice punog radnog vremena. Slijedom navedenih razloga, bilo je potrebno redefinirati određene zakonske odredbe

općeg propisa o radu i to odredbe o pravu radnika na otkazni rok i otpremninu u slučaju otkazivanja ugovora od strane poslodavca te odredbu o suodlučivanju radničkog vijeća u slučaju otkaza ugovora o radu radniku starijem od 60 godina, a koje destimuliraju poslodavce da zadrže radnika u radnom odnosu nakon navršenih 65 godina života.

7.5.1. Relevantna domaća sudska praksa

1. Drugostupanjski sud je u ovom konkretnom slučaju kao osnovicu za izračun otpremnine uzeo u obzir isplaćenu bruto plaću za tri posljednja mjeseca u kojima je tužitelj radio pa je za izračun visine otpremnine uzet u obzir prosjek plaće prije otkaznog roka prema podacima tuženika čime je tužitelju pravilno priznat na ime razlike otpremnine i daljnji iznos od 26.251,40 kuna, u visini bruto plaće ostvarene u skladu s ugovorom o radu, a ne u visini naknade plaće za posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu kada tužitelj nije radio. (...)

Dakle, izražavajući prethodno citirano pravno shvaćanje ovaj je sud prihvatio pravni pristup nižestupanjskog suda u tom postupku prema kojem radniku koji za vrijeme otkaznog roka nije radio i primao je naknadu plaće, visina otpremnine izračunava se prema prosjeku - isplaćene bruto plaće za tri posljednja mjeseca u kojima je radnik radio, dakle, prema prosjeku isplaćene plaće prije otkaznog roka, a ne naknade plaće isplaćene za tri mjeseca trajanja otkaznog roka u kojem radnik nije radio.

Ovaj sud i ovdje ustraje na prethodno izraženom pravnom shvaćanju, slijedom čega je za ocijeniti da su u konkretnom slučaju nižestupanjski sudovi pogrešno primijenili materijalno pravo, odredbu čl. 126. ZR-a, pa je, na temelju odredbe čl. 395. st. 2. ZPP-a valjalo ukinuti drugostupanjsku i prvostupanjsku presudu te predmet vratiti prvostupanjskom sudu na ponovno postupanje (toč. I. izreke).

Vrhovni sud RH, Rev 225/2021 od 9. ožujka 2021.

2. Prema ocjeni ovog suda pravilno su nižestupanjski sudovi zaključili da tuženik nije imao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu jer nije dokazao postojanje osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa zbog koje bi izvanredni otkaz ugovora o radu bio dopušten sukladno čl. 116. st. 1. ZR.

Revident pogrešnu primjenu materijalnog prava pronalazi u utvrđenju nižestupanjskih sudova da je među strankama postojala suglasnost da tužiteljica ne mora dolaziti na posao nakon što joj je otkazan ugovor o radu odlukom o poslovno uvjetovanom otkazu te posljedično osporava i zaključak drugostupanjskog suda da tužiteljica nije počinila osobito tešku povredu radne obveze.

Iznoseći ovakve revizijske razloge revident zapravo osporava činjenična utvrđenja nižestupanjskih sudova i daje svoju ocjenu dokaza, međutim revizijski navodi kojima se

osporava utvrđeno činjenično stanje ne mogu biti predmet revizijskog ispitivanja sukladno čl. 385. st. 1. ZPP.

Budući da ne postoje razlozi zbog kojih je revizija izjavljena, valjalo je na temelju čl. 393. ZPP odbiti reviziju tuženika kao neosnovanu.

Vrhovni sud RH, Revr 511/2018 od 2. travnja 2019.

3. Suština spornog odnosa među strankama ogleda se u pitanju je li otkazni rok od dva i pol mjeseca koji je određen odlukom tuženika o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu tužitelju od 31. srpnja 2014. istekao ili ne prije no što je tuženiku dostavljeno pravomoćno rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje od 9. lipnja 2005. kojim je tužitelj stekao pravo na invalidsku mirovnu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti.

Uz utvrđenje da se tužitelj nalazio na neprekidnom bolovanju od 2. kolovoza 2012. do 1. rujna 2015. nižestupanjski sudovi zaključuju da tužitelju otkazni rok od dva i pol mjeseca iz prije navedene odluke o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu nije niti počeo teći do 1. rujna 2015., a uslijed čega je tužitelju prestao radni odnos po sili zakona dostavom prije navedenog rješenja Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje tuženiku (dostavljeno 19. listopada 2015.). Pritom nižestupanjski sudovi ukazuju na odredbu čl. 113. st. 2. ZR-a (Narodne novine, br.149/09, 61/11 i 73/13 - dalje: ZR/09), kojom odredbom je propisano da otkazni rok ne teče za vrijeme, između ostalog i privremene nesposobnosti za rad. K tome, drugostupanjski sud smatra da, iako je tuženik odlukom od 1. rujna 2014. oslobodio tužitelja od obveze rada za razdoblje dok se nalazio na bolovanju, da u konkretnom slučaju nema primjeni odredbe čl. 121. st. 5. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14 - dalje: ZR/14) jer je prije navedena odluka tuženika o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu donesena u vrijeme važenja ZR/09 (čl. 232. st. 1. ZR/14). Prvostupanjski sud je pak u potpunosti ispustio iz vida činjenicu da je tuženik odlukom od 1. rujna 2014. tužitelja oslobodio od obveze rada za vrijeme bolovanja, odnosno prvostupanjski sud ispušta iz vida odredbu čl. 121. st. 5. ZR/14.

U postupku pred nižestupanjskim sudovima ostvaren je revizijski razlog pogrešne primjene materijalnog prava.

Prema odredbi čl. 121. st. 5. ZR/14 otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznog roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno. ZR/09 nije sadržavao takvu odredbu.

Pogrešno je pravno shvaćanje drugostupanjskog suda da u konkretnom slučaju nema mjesta primjeni odredbe čl.121. st. 5. ZR/14 jer je prethodna odluka o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu donesena u vrijeme važenja ZR/09 te da je postupak zaštite prava radnika po toj odluci pravomoćno okončan.

ZR/14 stupio je na snagu 7. kolovoza 2014. Kada je tuženik Odlukom od 1. rujna 2014. tužitelja oslobodio od obveze rada za vrijeme bolovanja (privremene nesposobnosti za rad) onda učinke te odluke treba promatrati u svijetlu odredbe čl. 121. st. 5. ZR/14. Dakle, tužitelju je nakon što ga je tuženik oslobodio obveze rada tekao 2,5 mjesecni otkazni rok iz prije navedene odluke o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu.

Ovdje nema mjesta primjeni odredbe čl. 232. st. 1. ZR/14 na način kako to čini drugostupanjski sud. Naime, postupak ostvarenja i zaštite prava tužitelja povodom odluke od 1. rujna 2014. kojom je oslobođen od obveze rada za vrijeme bolovanja nije niti započet prije stupanja na snagu ZR/14 jer je navedena odluka donesena nakon stupanja na snagu toga Zakona.

S obzirom na razloge pobijane drugostupanjske presude navedene u obrazloženju te presude ovdje je još samo za ukazati da Odlukom tuženika o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu tužitelju od 31. srpnja 2014. nije niti određen odnos tog otkaznog roka i činjenice privremene nesposobnosti za rad.

Radi pogrešnog pravnog pristupa spornom odnosu među strankama, činjenično stanje ostalo je nepotpuno utvrđeno. Tako su nižestupanjski sudovi propustili raspraviti i utvrditi činjenice vezane za sadržaj predmetnog kolektivnog ugovora, odnosno za sadržaj pravilnika o radu tuženika i za sadržaj ugovora o radu i to u pogledu mogućeg određenja da otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad radnika (čl. 121. st. 5. ZR/14). Nadalje, propušteno je raspraviti i utvrditi činjenična pitanja vezana za visinu otpremnine na koju bi imao pravo tužitelj za slučaj da mu je radni odnos prestao istekom otkaznog roka prema odluci o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu.

...

S obzirom na revizijske navode tužitelja ovdje je za ukazati da je pravilan zaključak nižestupanjskih sudova da se tužitelj nalazio na neprekidnom bolovanju u razdoblju od 2. kolovoza 2012. do 1. rujna 2015. Naime, iz rješenja Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje od 17. listopada 2014. (list 39 i 40 spisa) nedvojbeno proizlazi da je tim rješenjem utvrđeno da nije opravdana odluka izabranog liječnika tužitelja o utvrđenju prestanka privremene nesposobnosti za rad s danom 31. kolovoza 2014. Dakle, a suprotno revizijskim navodima tužitelja, u konkretnom slučaju nije došlo do prekida privremene nesposobnosti za rad (bolovanja).

Vrhovni sud RH, Revr 414/2018 od 26. ožujka 2019.

4. Tužbeni zahtjev da sud utvrdi da otkaz nije dopušten sadrži u sebi i zahtjev na utvrđenje da otkazni rok nije određen onako kako je ugovoreno ili propisano. Tužiteljica tijekom postupka, (u tužbi pa nadalje te i u žalbi) kao i u reviziji, osporava dopuštenost odluke o otkazu ugovora o radu i u dijelu koji se odnosi na otkazni rok.

Pogrešno je pravno shvaćanje prvostupanjskog suda da je tužiteljica izrijeckom morala tražiti da se odluke o otkazu u dijelu otkaznog roka utvrdi nedopuštenom i da je morala tražiti točan dan prestanka radnog odnosa. To stoga što je tužiteljica tužbenim

zahtjevom obuhvatila čitavu odluku o otkazu ugovora o radu pa tako i dio koji se odnosi na otkazni rok pri čemu sud, ako utvrdi osnovanost takovog zahtjeva može utvrditi dan prestanka ugovora o radu s obzirom na trajanje otkaznog roka (tako ovaj sud i u odluci Revr-249/2007 od 5. lipnja 2007.).

Vrhovni sud RH, Revr 648/2011 od 10. studenoga 2015.

5. Tijekom postupka nije bila sporna činjenica da je pobijana odluka o otkazu dostavljena tužitelju 15. prosinca 2008.g., pa se u smislu odredbe čl. 118. st. 4. ZR otkazni rok mora računati od tog dana.

Međutim, propust poslodavca da u otkazu navede otkazni rok ili pogrešno računanje otkaznog roka ne čini otkaz pravno nevaljanim, već će jedina posljedica biti da će ugovor o radu prestati tek nakon isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka. Prema tome, potpuno je pogrešno mišljenje tužitelja da nepravilno računanje otkaznog roka u odluci o otkazu predstavlja razlog nedopuštenosti pobijane odluke o otkazu.

Županijski sud u Varaždinu, Gž 60/2011. od 17. siječnja 2011.

8. SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Zakon o radu propisuje poseban postupak koji prethodi sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa.

Taj postupak sadržavao je svaki ZR.

Iako je riječ o odredbi koja je uređena ZR-om, da bi se moglo pronaći rješenje za neke od dilema koje se u sudskoj praksi vezano uz njenu primjenu pojavljuju, potrebno je primjenjivati i odredbe osnovnog parničnog procesnog zakona, ZPP-a. Naime, Zakon o radu u pravilu ne sadrži posebne odredbe koje reguliraju postupanje sudionika radnog spora. Na tu vrstu parničnog postupka supsidijarno se primjenjuju odredbe općeg procesnog zakona, ZPP-a, a Zakon o radu samo iznimno sadrži takve odredbe koje se primjenjuju isključivo u radnim sporovima. Jedna od njih je odredba čl. 133., ali postoje i druge kao što je npr. odredba čl. 135. st. 1. kojom su u odnosu na određene situacije promijenjena pravila iz ZPP-a o teretu dokazivanja ili čl. 132. kojom se uređuju pitanja vezana uz dostavu.

8.1. Prethodno obraćanje poslodavcu kao procesna pretpostavka za dopuštenost tužbe

Zakon o radu predviđa da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, odnosno mora da bi njegova tužba u radnom sporu bila dopuštena, u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Dakle, radnik je zahtjev dužan podnijeti i kad mu je poslodavac prava iz radnog odnosa povrijedio nekom radnjom (bez pisane odluke o otkazu). To se primjerice može dogoditi kada poslodavac usmeno radniku da do znanja da mu je radni odnos prestao. U tom slučaju od dana kada je radnik saznao da mu je radni odnos prestao počinje teći petnaestodnevni rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

Nakon što radnik podnese zahtjev, poslodavac nije dužan donijeti odluku o zahtjevu za zaštitu prava. Naime, ZR-om je propisano da ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Dakle, poslodavac može, ali ne mora o zahtjevu radnika odlučiti.

Udovolji li poslodavac zahtjevu radnika, radnik koji smatra da tomu nije tako, može podnijeti tužbu sudu, ona neće biti nedopuštena, ali će sud tužbeni zahtjev radnika kao tužitelja odbiti kao neosnovan.

Na postojanje ove procesne pretpostavke, kao i na sve druge procesne pretpostavke, sud pazi po službenoj dužnosti. Naime, rokovi iz čl. 133. ZR-a prekluzivne su naravi na koje sudovi paze po službenoj dužnosti. Zbog toga, okolnost da se stranke nisu na njih izrijekom pozivale nisu pravno odlučni, sud ih je dužan uzeti u obzir neovisno o tome.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka. Početak roka za podnošenje tužbe nakon okončanja tog posebnog postupka mirnog rješavanja spora (npr. mirenja, arbitraže i sl.) moralo bi biti vezano uz saznanje radnika odnosno osobe koja ga zastupa da je posebni postupak okončan.

Treba imati u vidu i to da prema čl. 123. st. 4. ZR-a u slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora, rok za zahtjev za zaštitu prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

U sudskoj praksi zauzet je stav da podnese li radnik tužbu prije isteka roka od petnaest dana, a u vrijeme zaključenja glavne rasprave taj rok je protekao, nisu ispunjene pretpostavke za odbacivanje tužbe, o zahtjevu se može meritorno odlučivati. Isto tako, ako bi poslodavac unatoč nepravovremenosti zahtjeva radnika meritorno odlučio, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana podnijeti tužbu sudu. No, ako poslodavac nije meritorno odlučivao (već je odbacio zahtjev radnika) radnik u slučaju nepravovremenosti zahtjeva nema pravo na sudsku zaštitu.

8.2. Slučajevi kada radnik nije prije podnošenja tužbe dužan podnositi zahtjev za zaštitu prava

Zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava ne mora podnositi radnik koji traži (samo) naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa, a na radnike koji prema ZR-u traže zaštitu dostojanstva ove odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se. Ovo isključivanje radnika koji traže zaštitu dostojanstva prema ZR-a logično je s obzirom da je odredbom koja regulira postupak zaštite dostojanstva predviđen samostalni, potpuno drugačiji, put traženja pravne zaštite, a taj put sam po sebi isključuje postupanje po (općim) odredbama o zaštiti prava iz radnog odnosa.

Kada radnik pobija ugovor o radu zbog zablude, ne postoji obveza prethodnog obraćanja poslodavcu radi zaštite prava u smislu čl. 133. ZR-a. Tada se primjenjuje odredba ZR-a prema kojoj se u skladu s naravi ugovora o radu primjenjuju i opći propisi obveznog prava, a čl. 133. ne odnosi se na slučaj kad se ugovor o radu pobija zbog mana volje prilikom sklapanja ugovora o radu, već valja primijeniti odredbe Zakona o obveznim odnosima.

Nadalje, za podnošenje tužbe radi poništenja sporazuma radnika i poslodavca o prestanku ugovora o radu, a zbog mana volje, mjerodavan je rok za podnošenje takve tužbe iz Zakona o obveznim odnosima.

U praksi se pojavljuju i tužbe radi utvrđenja. Npr. tužbe kojima radnici traže utvrđenje da su u radnom odnosu.

No, treba imati u vidu da je u sudskoj praksi zauzet stav da kada se pravna zaštita može ostvariti zahtjevom za činidbu da tada nije dopuštena tužba za utvrđenje.

Nadalje, Vrhovni sud RH je još 1998. zauzeo stajalište da "tužba na utvrđenje u radnom sporu ne može biti paralelni put zaštite, jer bi na taj način bila potpuno otklonjena primjena odredaba radno-pravnih propisa, koji se odnose na zaštitu zaposlenika kod poslodavca, te bi se zaštita provodila samo kod suda."¹¹ Naime, kada im je poslodavac povrijedio neko pravo, npr. odlukom o otkazu ugovora o radu, radnici su dužni tražiti utvrđenje nedopuštenosti odluke o otkazu, a ako su to propustili ne mogu tražiti samo utvrđenje da su u radnom odnosu jer su dužni slijediti pravni put pravne zaštite propisam ZR-om.

Ponekad se događa da je poslodavac posebnom odlukom odlučio o novčanom potraživanju radnika npr. otpremnini ili plaći. U tom slučaju radnik može tražiti isplatu bez pobijanja odluke jer svoje pravo može ostvariti kondemnatornim zahtjevom za isplatom.

8.3. Uputa poslodavca za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava

Prema stajalištu zauzetom u sudskoj praksi, kada poslodavac u odluci poslodavca kojom odgovara na navode iz zahtjeva za zaštitu prava nije naveo pravnu pouku da protiv te odluke radnik ima pravo zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom u roku od petnaest dana, to ne čini odluku poslodavca nezakonitom, jer ZR ne sadrži obvezu poslodavca da otkaz mora sadržavati uputu o zaštiti prava iz radnog odnosa.

Ovaj stav primjenjiv je i na propust poslodavca da u odluci kojom je povrijeđeno pravo radnika radniku da uputu da može izjaviti zahtjev za zaštitu prava u roku petnaest dana.

Dakle, poslodavac nije dužan radnika poučavati koja su njegova zakonska prava i mogućnosti kada dobije neku odluku kojom nije zadovoljan.

No, situacija je značajno drugačija kada poslodavac radniku da uputu, ali pogrešnu.

U sudskoj praksi prevladava stajalište da pogrešna uputa poslodavca o pravnom lijeku protiv odluke kojom je povrijeđeno neko pravo radnika ne smije ići na štetu radnika. Posljedice takvog postupanja morao bi trpjeti poslodavac jer poslodavac ne može i ne smije ostvariti korist temeljem svog nepravilnog postupanja sprječavajući time provjeru dopuštenosti i zakonitosti svoje odluke u sudskom postupku.

¹¹ Vrhovni sud RH, Rev 584/95 od 5. ožujka 1998.

Dakle, ako se stranka držala upute i žalbu podnijela u roku označenom u uputi (a koji je dulji od propisanoga), valja smatrati da je žalba pravodobna.

8.4. Početak tijeka roka za podnošenje tužbe nakon isteka roka poslodavcu da o zahtjevu za zaštitu prava odluči

Prethodno je već navedeno da ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik treba u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Ovi rokovi su dva samostalna i odvojena roka i računaju se svaki za sebe.

To znači da u pogledu računanja rokova za traženje sudske zaštite protiv odluke poslodavca kojom je povrijeđeno neko pravo radnika vrijede odredbe o produženju rokova.

Ti rokovi se produžavaju prema odredbama iz čl. 300. Zakona o obveznim odnosima prema kojima rok određen u danima počinje teći prvog dana poslije događaja od kojega se rok računa, a završava se istekom posljednjeg dana roka, ako posljednji dan roka pada u dan kad je zakonom određeno da se ne radi, kao posljednji dan roka računa se sljedeći radni dan.

Kada poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, dakle, bilo da je zahtjev odbio ili da o njemu nije niti odlučio, radnik treba u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom. Dostavu kako zahtjeva za zaštitu prava tako i tužbe radnik može izvršiti neposrednom predajom poslodavcu odnosno sudu ili predajom pošiljke osobi koja je ovlaštena vršiti dostavu.

Stav zauzet u sudskoj praksi da se odluka o otkazu radniku treba dostaviti prema pravilima o osobnoj dostavi pismena propisanoj ZPP-om može se pronaći u mnogim sudskim odlukama.

Prema tim pravilima, fizičkoj osobi koja ne obavlja registriranu djelatnost te fizičkoj osobi koja obavlja registriranu djelatnost u sporovima koji se ne tiču te djelatnosti, tužba, platni nalog, presuda i rješenje protiv kojeg je dopuštena posebna žalba te pravni lijek, dostavlja se osobno stranci odnosno njezinom zakonskom zastupniku odnosno opunomoćeniku.

S obzirom da se prema ZPP-u ostala pismena dostavljaju osobno kada je to ZPP-om izričito predviđeno ili kada sud smatra da je zbog priloženih isprava u izvorniku ili zbog kojega drugog razloga potrebna veća opreznost, treba smatrati da je osobna dostava potrebna uvijek u radnim odnosima kada iz nekog razloga (tijek roka, gubitak prava i sl.) treba uložiti veću opreznost.

Zbog toga bi i odluku u povodu zahtjeva za zaštitu prava trebalo osobno dostaviti radniku jer je to pismeno u odnosu na koje treba uložiti veću opreznost s obzirom da je dostava relevantna za računanje roka za podnošenje tužbe. Isto vrijedi i za dostavu upozorenja na kršenje obveza iz radnog odnosa jer nakon donošenja upozorenja

radniku se može redovito otkazati ugovor o radu pa je i to pismeno u odnosu na koje treba uložiti veću opreznost u smislu ZPP-a.

Iz prethodno izloženoga može se zaključiti da, osim poslodavca, i radnik vrši dostavu i to posebno kada poslodavcu dostavlja zahtjev za zaštitu prava. Kada to radi predajom pošiljke osobi koja je ovlaštena vršiti dostavu treba posebno istaknuti da prema stajalištu zauzetom na sjednici Građanskog odjela VSRH, od 16. studenoga 2015., SU-IV-19/15-15, „kada je radnik zahtjev za zaštitu prava predao u roku preporučenom pošiljkom putem pošte, a iz javne je isprave (povratnice) imao podatak kada je poslodavac primio njegov zahtjev, tada se pitanje pravovremenosti traženja sudske zaštite prava ne može računati od dana kada je zahtjev za zaštitu prava predan pošti preporučenom pošiljkom, već od dana kada je poslodavac primio zahtjev radnika za ostvarenje povrijeđenog prava.“ Ranije je prevladavalo stajalište da se rokovi iz čl. 133. ZR-a računaju od dana kad je radnik zahtjev predao pošti, a ne kad je dostavljen poslodavcu.

No, kada radnik podnese zahtjev za zaštitu prava preporučenom pošiljkom, a poslodavac pošiljku svojim propustom ne podigne u roku, pa mu je zahtjev radnika stigao izvan roka za podnošenja zahtjeva za zaštitu prava, to ne može ići na štetu radnika.

8.4. Povrat u prijašnje stanje

Prekluzija u parničnom postupku predstavlja gubitak prava na poduzimanje neke procesne radnje¹².

Za razliku od zastare kod koje se gubi pravo (samo) na prinudno ostvarenje subjektivnog prava i kod koje postoji mogućnost zastoja i prekida, kod prekluzije se gubi i subjektivno pravo i mogućnost za prisilno ostvarenje toga prava.

Prekluzija je najčešće posljedica propuštanja rokova, i to onih zakonskih, a do gubitka prava na poduzimanje neke radnje dolazi zbog pretpostavke da je stranka tu radnju mogla, a nije htjela poduzeti. No, upravo zbog ovako strogog zakonskog tretmana propuštanja stranaka, posljedice prekluzije u pravilu se mogu sanirati povratom u prijašnje stanje.

S obzirom da su i rokovi iz čl. 133. ZR-a zakonski čijim propustom nastupa prekluzija prava na traženje sudske zaštite, ako do propusta zaista i dođe, prema stavu zauzetom u sudskoj praksi, i u tom slučaju se može tražiti povrat.

Radniku koji propusti u zakonskom roku pokrenuti sudski postupak za utvrđenje nedopuštenosti odluke o otkazu na raspolaganju stoji *restitutio in integrum*.

¹² Triva - Belajec - Dika, Građansko parnično procesno pravo, Narodne novine, Zagreb, 2004. str.386.

Prijedlog za povrat u prijašnje stanje¹³ ograničeno je pravno sredstvo budući da su u odnosu na njega predviđeni vrlo kratak subjektivni i objektivni rok, a propust podnošenja tužbe u roku mora biti posljedica opravdanog razloga kojeg treba dokazati radnik.

8.5. Parnična nesposobnost i njen utjecaj na pravodobnost tužbe

Osim povrata u prijašnje stanje, radnik koji tužbu nije podnio pravovremeno, a tvrdi da je za to imao opravdan razlog, može dokazivati i da nije parnično sposoban¹⁴ u kom slučaju mu rokovi ne bi niti počeli teći sve dok je parnično nesposoban.

8.6. Utjecaj odredbe čl.133. ZR-a na dopuštenost tužbe kojom se traži vraćanje na posao

Uspije li radnik s tužbenim zahtjevom kojim traži utvrđenje nedopuštenosti otkaza, poslodavac ga je na njegov zahtjev u pravilu dužan vratiti na posao i naknaditi mu plaću koju nije primao za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog nedopuštenog otkaza.

Prema stajalištu zauzetom u sudskoj praksi sud vraćanje na rad naređuje se samo na zahtjev radnika, a ne i po službenoj dužnosti. No, i onda kada radnik u sudskom sporu ne traži vraćanje na rad, njemu pripada pravo na sudsku zaštitu.

O nekim od situacija kada radnik ne traži vraćanje na rad, a priznaje mu se pravni interes za deklatornu tužbu.

Kada radnik unutar spora kojim traži utvrđenje nedopuštenosti odluke o otkazu ugovora o radu tužbenim zahtjevom ne zatraži i isplatu naknade plaće, on taj zahtjev može postaviti u samostalnoj parnici pazeći pri tome samo na tijek zastarnog roka.

S druge strane, ako radnik propusti zahtijevati vraćanje na posao, u odnosu na taj zahtjev zbog prekluzije ne može pokretati novu parnicu. Naime, prema dikciji odredbe članka 124. ZR-a predviđena je mogućnost traženja vraćanja na posao samo istovremeno s utvrđenjem nedopuštenosti odluke o otkazu i da radni odnos nije prestao.

Nadalje, ako radnik tužbenim zahtjevom nije obuhvatio i odluku o otkazu, tada ne može osnovano potraživati vraćanje na posao i naknadu plaće jer se pitanje dopuštenosti odluke o otkazu može utvrđivati jedino kao glavno, a ne prethodno pitanje.

¹³ Prema odredbi članka 117. ZPP-a povrat u prijašnje stanje može se tražiti kada parnična stranka tijekom postupka propusti ročište ili rok za poduzimanje kakve radnje i zbog toga izgubi pravo na poduzimanje te radnje.

¹⁴ Čl. 79. ZPP-a uređuje pitanje parnične sposobnosti. Prema toj odredbi stranka koja je potpuno poslovno sposobna može sama obavljati radnje u postupku, ona ima parničnu sposobnost, a punoljetna osoba kojoj je djelomično ograničena poslovna sposobnost parnično je sposobna u granicama svoje poslovne sposobnosti.

Posebna dilema koja se u praksi pojavljuje jest može li radnik naknadno, tijekom radnog spora, a po isteku rokova iz čl.133. ZR-a, zahtijevati vraćanje na posao. Naime, događa se da radnici te zahtjeve najčešće iz neznanja, a rjeđe zbog promjene stava prema poslodavcu, postavljaju tijekom postupka.

Prvo pitanje koje se vezano uz ovu problematiku postavlja jest mora li zaštita u tom pravcu tražiti već u zahtjevu za zaštitu prava, ili je može po prvi put zahtijevati tužbom.

S obzirom da Zakon o radu po tom pitanju ne postavlja nikakva ograničenja dovoljno je da radnik u zahtjevu za zaštitu prava izrazi nezadovoljstvo odlukom poslodavca, a tužbom može precizirati kakvu pravnu zaštitu traži.

8.7. Relevantna domaća sudska praksa

1. U situaciji kada su tužitelji protiv odluke o poslovno uvjetovanim otkazima od 15. siječnja 2014. podnijeli zahtjev za zaštitu prava a potom i tužbu nadležnom sudu, tada odluke nisu postale niti su mogle postati konačne.

Konačna odluka poslodavca je ona odluka koja po njenom donošenju nije pravnim putem osporavana od strane radnika na način i u rokovima koje propisuje odredba čl. 129. Zakon o radu ("Narodne novine", broj 149/09 - dalje: ZR), a niti ju je sam poslodavac u tim rokovima stavio izvan snage. Takvu odluku poslodavac naknadno nije ovlašten staviti izvan snage. ("Nakon konačnosti odluke o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac nije ovlašten jednostrano opozvati tu odluku." - Pravno shvaćanje sa sjednice Građanskog odjela Vrhovnog suda Republike Hrvatske (III/06), Su-IV-1/2006, od 24. travnja 2006., Revr-1786/12 od 30. listopada 2013.)

U situaciji kada su radnici protiv odluke o otkazu podnijeli zahtjev za zaštitu prava i potom tužbu nadležnom sudu kojim traži utvrđenje da je odluka nedopuštena, tada odluka o otkazu kao osporavani akt poslodavca nije postala niti je mogla postati konačna. Budući da odluka nije postala konačna, poslodavac ima ovlast staviti je izvan snage i pozvati radnike na rad, uz obvezu isplate materijalnih davanja bez kojih su radnici ostali zbog odluke koja je stavljena izvan snage. U tom smislu je i praksa Ustavnog suda Republike Hrvatske (U-III-238/16 od 30. ožujka 2017.): "Poslodavac ima ovlast staviti izvan snage odluku o otkazu ugovora o radu protiv koje je radnik podnio zahtjev za zaštitu prava i tužbu nadležnom sudu."

Slijedom navedenog, u konkretnom je slučaju tuženik odluke o otkazu koje nisu postale konačne imao ovlast staviti izvan snage te pozvati tužitelje na rad, te je u tom smislu pogrešan zaključak nižestupanjskih sudova da bi odluka o opozivu otkaza bila nedopuštena. Budući da se tužitelji nisu odazvali pozivu poslodavca i neopravdano izostali s posla, to je tuženik imao opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu na temelju odredbe čl. 108. ZR.

Vrhovni sud RH, Rev 2656/2018 od 9. ožujka 2021.

2. Tužiteljica je kao radnica u zakonskom roku propisanom odredbom čl. 129. st. 1. ZR-a poslodavcu osobno podnijela prvi zahtjev za zaštitu prava (4. travnja 2014.) te potom drugi zahtjev za zaštitu prava putem punomoćnice odvjetnice (9. travnja 2014., koji je tuženik zaprimio 11. travnja 2014.).

Prema pravnom shvaćanju ovoga suda u situaciji kad radnik poslodavcu u zakonskom roku iz čl. 129. st. 1. ZR podnese 2 zahtjeva za zaštitu prava, a poslodavac u zakonskom roku od 15 dana za donošenje odluke o zahtjevu za zaštitu prava ne donese odluku ni o prvom ni o drugom pravovremeno podnesenom radnikovom zahtjevu za zaštitu prava, rok za traženje sudske zaštite počinje teći prvog sljedećeg dana računajući od dana kada je poslodavac zaprimio drugi radnikov pravovremeno podneseni zahtjev za zaštitu prava.

Vrhovni sud RH, Rev 2748/2018 od 28. kolovoza 2019.

3. Dakle, odredbom čl. 186.a st. 1. ZPP-a propisana je i iznimka od obveze "...obratiti se sa zahtjevom za mirno rješenje spora državnom odvjetništvu...": ona (iznimka) postoji samo za slučajeve kad je posebnim propisima određen rok za podnošenje tužbe.

Budući da je ovdje riječ o postupku ostvarivanja prava iz radnog odnosa na koji se primjenjuju odredbe čl. 133. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 9/14 - dalje: ZR-a), prema kojima: (stavak 1.) "Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.", (stavak 2.) "Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.", (stavak 3.) "Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.", (stavak 4.) "Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.", konkretno upravo o slučaju (iznimke) o kojemu "govori" navedena odredba čl. 186.a st. 1. ZPP-a (u kojemu je ZR-om određen rok za podnošenje tužbe kakvu je tužiteljica podnijela u ovome predmetu), tužiteljica nije bila dužna obratiti se nadležnom državnom odvjetništvu u smislu citirane odredbe iz čl. 186.a st. 1. ZPP-a: kako su rokovi iz čl. 133. ZR-a prekluzivne naravi, protekom kojih podnositelj tužbe gubi pravo na sudsku zaštitu zbog nezakonito danog mu otkaza ugovora o radu, pravilno je zaključiti (kako to revidentica i navodi) da je tužiteljica sudsku zaštitu mogla zatražiti bez ovog obraćanja i da je drugostupanjski sud pogrešno postupio kada je tužbu tužiteljice odbacio pozivom na odredbe čl. 186.a ZPP-a.

Takvo je shvaćanje zauzeto i u više odluka revizijskog suda, pa tako i u odlukama posl. br. Revr 1521/2009 od 27. travnja 2010. i Revr 777/2014 od 2. lipnja 2015., i revizijski sud ne nalazi razloge da bi ga trebalo samo za ovaj slučaj promijeniti: riječ je o suđenju

u skladu s stabilnom, ustaljenom (dugogodišnjom) i dosljednom sudskom praksom revizijskog suda - koju bi upravo stoga što je takva bilo i ustavnopravno neprihvatljivo (s aspekta pravne sigurnosti i vladavine prava te jednakosti svih pred zakonom) mijenjati,

Vrhovni sud RH, Rev 157/2016 od 11. travnja 2017.

4. Iako bi iz utvrđenja sudova proizlazilo da je tužiteljica podnijela zahtjev za zaštitu prava protiv predmetne odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu protekom roka od 15 dana u smislu čl. 129. st. 1. ZR, tuženik kao poslodavac tužiteljčin zahtjev za zaštitu prava nije odbacio kao nepravovremen, nego se upustio u ocjenjivanje tog zahtjeva i zaključno ga ocijenio neosnovanim u smislu odredbe čl. 108. ZR, čl. 111. ZR te čl. 112. ZR.

Time je tuženik konačno odlučio o tužiteljčinom zahtjevu za zaštitu prava bez obzira na njegovu nepravovremenost i tako tužiteljci omogućio da u daljem roku od 15 dana, računajući od dana dostave te odluke podnese tužbu sudu, sukladno odredbi čl. 129. st. 2. ZR.

Budući da tužiteljica zbog navedenog razloga nije izgubila pravo na sudsku zaštitu sudovi su pogrešno primijenili materijalno pravo iz čl. 129. st. 2. ZR kada su odbacili tužiteljčinu tužbu u ovoj pravnoj stvari kao nepravovremenu, a posljedično tome odbili kao tužbeni zahtjev u dijelu kojim je tužiteljica zahtijevala isplatu novčanih iznosa po osnovi naknade štete i izgubljene zarade.

...

U nastavku postupka prvostupanjski sud će donijeti novu i zakonitu odluku o tužbenom zahtjevu u ovoj pravnoj stvari vodeći računa o tome da bi odluka poslodavca o otkazu ugovora o radu postala konačna u slučaju da je tužiteljica zahtjev za zaštitu prava podnijela protekom prekluzivnog roka iz čl. 126. st. 1. ZR, ali da je poslodavac, odnosno tuženik time što je odlučio o nepravovremenom zahtjevu za zaštitu prava samo omogućio tužiteljci, kao radnici, da ostvari sudsku zaštitu u smislu čl. 129. st. 2. ZR, zbog čega bi sud o osnovanosti tužbenog zahtjeva morao meritorno odlučiti.

Vrhovni sud RH, Revr 1290/2013 od 5. studenoga 2014.

5. Među strankama nije sporno da je rješenjem o naknadi štete broj SZ/T-3-3171/08 od 6.10.2008. tužitelj obvezan naknaditi tuženiku štetu koju je prouzročio krajnjom nepažnjom upravljajući službenim vozilom reg. oznaka ZG-3779-J u iznosu od 6.495,24 kn, te da je tužitelj protiv tog rješenja podnio zahtjev za zaštitu prava, koji je tuženik svojim Odlukom od 29. listopada 2008. odbio kao neosnovan.

Prema odredbi čl. 129. st. 3., u svezi st. 1. i 2. tog članka Zakona o radu („Narodne novine“, br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13 - dalje: ZR) radnik može zahtijevati zaštitu svog povrijeđenog prava iz radnog odnosa.

Polazeći od utvrđenja da odluka i rješenje tuženika čije se poništenje tužbom traži, nisu odluke kojima se povređuje tužiteljevo pravo u smislu citirane zakonske odredbe, jer

nemaju neposredan učinak na prava tužitelja iz radnog odnosa u smislu naplate predmetne štete, sud prvog stupnja odbio je tužbeni zahtjev.

Pobijana odluka je pravilna i zakonita, a žalbeni navodi neosnovani.

Pravilno je stajalište prvostupanjskog suda da rješenje o naknadi štete koje je tuženik donio 6. listopada 2008. i kojim je tuženik kao poslodavac tek izvršio kvalifikaciju štete i pozvao tužitelja na plaćanje iznosa od 6.495,24 kn, nemaju neposredni učinak na prava tužitelja iz radnog odnosa u smislu naplate štete.

Ovo stoga, što navedeno rješenje ne može steći svojstvo pravomoćnosti i ovršnosti, te tuženik bez vođenja sudskog postupka za naknadu štete niti ne može ostvariti svoje eventualno pravo na naknadu štete za koju tuženik tvrdi da ju je tužitelj počinio krajnjom nepažnjom.

Županijski sud u Zagrebu, Gž R 2079/2013 od 17. prosinca 2013.

9. SAVJETOVANJE PRIJE OTKAZA UGOVORA O RADU

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

Važnim odlukama smatraju se osobito odluke o:

- 1) donošenju pravilnika o radu
- 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu
- 3) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni
- 4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
- 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada
- 6) planu godišnjih odmora
- 7) rasporedu radnog vremena
- 8) noćnom radu
- 9) naknadama za izume i tehničko unapređenje
- 10) kolektivnom višku radnika iz čl. 127. ZR-a te sve druge odluke za koje je ZR-om ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju
- 11) imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

Ako sporazumom poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.

Ako se radničko vijeće u roku ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen ovim Zakonom.

Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca.

Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora. Tada, ako poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama ZR-aa, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.

Odluka poslodavca donesena protivno odredbama ZR-a o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništeta je.

9.1. Relevantna domaća sudska praksa

1. Međutim, svrha odredaba ZR-a koje uređuju to savjetovanje iscrpljuje se u ostvarenju mogućnosti zaštite radnika u uvjetima kada je i poslodavac znao za svoju obvezu savjetovanja i mogućnost da je ostvari (ovdje relevantno: kada je znao za postojanje većeg broja sindikalnih povjerenika koji imaju pravo i obvezu štiti prava radnika) ili za osobe izabrane po svakome sindikatu da kod njega obavljaju prava i obveze sindikalnih povjerenika - a ne i u uvjetima kada poslodavac za tu mogućnost nije znao jer ga nitko od sindikata nije obavijestio o tome ili da su odabrali jednog „zajedničkog“ povjerenika za pružanje te zaštite.

Sa time u svezi, u ovome slučaju, kraj činjeničnog utvrđenja (koje se više ne može preispitivati) da tuženik nije bio obaviješten o organiziranju sindikata, odnosno o tome da kod njega djeluje više sindikata i koji su to - i kada ovi nisu niti imali „zajedničkog predstavnika niti su obavijestili tuženika o osobi povjerenika koji bi predstavljao te sindikate“ (koji će imati prava i obveze radničkog vijeća), jedino je pravilno zaključiti (kako je to osporenom presudom i učinjeno) da savjetovanje o otkazu tužitelju nije moglo biti provedeno zbog propusta sindikata - a ne poslodavca, pa to nesavjetovanje ne može imati za posljedicu nedopuštenost otkaza ugovora o radu.

Vrhovni sud RH, Rev 3019/2018 od 26. svibnja 2020.

2. U postupku koji je prethodio revizijskom utvrđeno je da je tuženik tek 10. listopada 2016. pisano obaviješten da je kod tuženika 22. rujna 2014. D. K. izabran za sindikalnog povjerenika. Međutim također je utvrđeno saslušanjem direktora tuženika da je isti usmeno nekoliko puta razgovarao sa D. K. o božićnicama i regresima upravo kao sindikalnim predstavnikom radnika tuženika. Stoga pravno shvaćanje nižestupanjskih sudova da je odluka o otkazu ugovora o radu tužitelju nedopuštena prihvaća i revizijski sud. Naime, bez obzira što tuženik nije pisano obaviješten 22. rujna 2014. o imenovanju sindikalnog povjerenika D. K., to je istome bilo poznato, te je stoga tuženik postupao suprotno odredbi čl. 150. st. 1., st. 3. t. 2., u vezi čl. 153. st. 3. ZR-a, a što sukladno odredbi čl. 150. st. 12. čini odluku poslodavca ništetnom.

Vrhovni sud RH, Rev 2947/2018 od 21. travnja 2020.

10. VRAĆANJE RADNIKA NA POSAO U SLUČAJU NEDOPUŠTENOG OTKAZA

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Ponekad se u praksi događa da tijekom radnog spora zbog izmjene sistematizacije radnih mjesta ili sličnog razloga radno mjesto na kojem je radnik koji je uspio u sporu radi utvrđenja nedopuštenosti odluke o otkazu bude ukinuto. Tada se obveza poslodavca ne gasi već se ona pretvara u obvezu raspoređivanja na radno mjesto koje odgovara radnim kvalifikacijama radnika (njegovoj stručnoj spremi, godinama radnog staža, iskustva i sl.).

Ukoliko niti takvog radnog mjesta nema poslodavac treba radniku ponovno otkazati ugovor o radu (u pravilu poslovno uvjetovanim otkazom), a prethodno mu priznati sva prava iz radnog odnosa kao da je do tog (novog) otkaza radio.

Kada kod poslodavca postoji više odgovarajućih radnih mjesta na koja bi radnik mogao biti raspoređen, pravo je poslodavca da odluči na koje će radno mjesto radnika rasporediti.

No, kod vraćanja na posao treba imati u vidu da je Europski sud za ljudska prava u predmetu *Žic protiv Hrvatske* (presuda od 26. travnja 2022.) utvrdio povredu prava na pošteno suđenje i prava na mirno uživanje vlasništva jer domaća tijela podnositeljicu zahtjeva nisu vratila na posao niti su joj isplatila zaostatke plaća unatoč pravomoćnoj sudskoj presudi u njenu korist. Ono što je u tom predmetu bilo odlučno jest da je radnica ishodila ovršnu ispravu protiv države, ali nije uspjela u postupku radi prisilnog izvršenja te isprave.

U nastavku slijedi prikaz predmeta spora i ocjenu Europskog suda za ljudska prava.

Podnositeljica zahtjeva je bila zaposlena u Općini Rijeka koja joj je 1991. otkazala ugovor o radu. Pravomoćnom presudom iz srpnja 1992. poništena je odluka o otkazu te je Općini naloženo vratiti podnositeljicu na radno mjesto koje odgovara njezinoj stručnoj spremi. Međutim, u međuvremenu je Općina Rijeka prestala postojati a njezine ovlasti preuzeli su Grad Rijeka i Primorsko-goranska županija. Podnositeljica je zatim neuspješno pokušala izvršiti dotičnu presudu protiv Grada Rijeke jer su domaći sudovi smatrali da je Županija ta koja je dužna podnositeljicu vratiti na rad.

Podnositeljica je usporedno pokrenula postupak protiv Grada Rijeke, a naknadno još jedan postupak protiv Grada i Primorsko-goranske županije radi isplate zaostale plaće za vrijeme dok nije radila zbog nezakonitog otkaza. Iako su domaći sudovi prvotno usvojili tužbeni zahtjev podnositeljice u odnosu na Grad Rijeku a odbili ga u odnosu na Županiju, Vrhovni sud je preinačio te presude i odbio tužbeni zahtjev u odnosu na Grad, smatrajući da je Županija dužna vratiti podnositeljicu na radno mjesto, a samim time i isplatiti neisplaćene plaće. Međutim, Ustavni sud je ukinuo presudu Vrhovnog suda i vratio postupak na ponovno suđenje, smatrajući da je Vrhovni sud pogrešno primijenio relevantno domaće pravo.

Podnositeljica je u međuvremenu ipak uspjela u ovršnom postupku naplatiti dio zaostale plaće od Grada Rijeke. Stoga je Grad nakon presude Vrhovnog suda pokrenuo postupak radi stjecanja bez osnove protiv podnositeljice, tražeći natrag isplaćeni iznos.

U ponovljenom postupku, podnositeljica je povukla tužbu u odnosu na Primorsko-goransku županiju te je pokušala ishoditi deklaratornu presudu da joj je Grad Rijeka dužan isplatiti zaostatke plaće za određeno preostalo razdoblje. Međutim, taj je tužbeni zahtjev u konačnici je odbio Vrhovni sud koji je smatrao da podnositeljica nema pravni interes za vođenjem tog postupka. Naime, Vrhovni sud je naveo kako je podnositeljica uspjela u ovršnom postupku naplatiti dio zaostale plaće unatoč tome što je presuda u njenu korist naknadno ukinuta. Također je smatrao da pitanje je li Grad Rijeka dužan isplatiti zaostale plaće treba riješiti u postupku kojeg je Grad pokrenuo protiv podnositeljice. Domaći sudovi su naknadno presudili u korist Grada i naložili podnositeljici da vrati isplaćene iznose.

U odnosu na prigovor podnositeljice da nikada nije vraćena na radno mjesto temeljem presude iz 1992., Europski sud za ljudska prava se pozvao na svoju dobro utvrđenu praksu prema kojoj osoba, koja je ishodila ovršnu ispravu protiv države nije dužna pokretati postupak radi prisilnog izvršenja te isprave odnosno presude u ovom predmetu, već država ima obvezu sama postupiti po takvoj presudi. Stoga je utvrdio povredu čl. 6. st. 1. Konvencije.

U odnosu na prigovor podnositeljice da joj je povrijeđeno pravo na mirno uživanje vlasništva jer nije uspjela u cijelosti naplatiti zaostatke plaće, Europski sud za ljudska prava je naveo kako je tužbeni zahtjev podnositeljice u konačnici odbijen samo zato što je tužila pogrešnog tuženika. Pozivajući se na svoju praksu da država ima pozitivnu obvezu učinkovito štiti vlasništvo, te uzimajući u obzir svoju praksu prema kojoj osobe nisu dužne tražiti prisilno izvršenje odluka protiv države, Europski sud je utvrdio i povredu čl. 1. Protokola br. 1. uz Konvenciju¹⁵.

10.1. Relevantna domaća sudska praksa

1. 16. Pravo na pravično suđenje, zajamčeno člankom 29. stavkom 1. Ustava, kao i člankom 6. stavkom 1. Konvencije, skup je postupovnih jamstava kojima se osigurava pravičnost postupka. Ono ima tako važno mjesto u demokratskom društvu da ne može biti nikakvog opravdanja za restriktivno tumačenje tih jamstava (vidi, primjerice, odluke Ustavnog suda broj: U-III-3538/2017 od 18. travnja 2019., broj: U-III-2466/2017 od 23. listopada 2019., te broj: U-III-1910/2019 od 15. travnja 2021., sve na www.usud.hr).

16.1. Pravo na pravično suđenje osigurava, između ostalog, i izvršenje pravomoćnih i ovršnih sudskih odluka, jer bi u suprotnom odredbe članka 29. stavka 1. Ustava, kao i članka 6. stavka 1. Konvencije bile lišene svakog korisnog učinka (usporedi, primjerice, s predmetom ESLJP-a *Burdov protiv Rusije*, br. 33509/04, §§ 65. - 70., presuda od 15. siječnja 2009.). Pravo na sud bilo bi iluzorno kad bi pravni sustav dopustio da

¹⁵ <https://uredzastupnika.gov.hr/vijesti/nova-presuda-zic-protiv-hrvatske/836>

pravomoćne, obvezujuće sudske odluke ostanu bez učinka na štetu jedne stranke. Bilo bi nezamislivo kad bi članak 6. stavak 1. Konvencije iscrpno opisivao procesna jamstva koja se pružaju strankama u sporu, odnosno postupak koji je pošten, javan i brz, a da pritom ne štiti provedbu sudskih odluka. Stoga se izvršenje presude treba smatrati sastavnim dijelom "suđenja" u smislu svrhe članka 6. Konvencije. (usporedi s predmetom ESLJP-a *Immobiliare Saffi protiv Italije*, br. 22774/93, § 63., presuda od 28. srpnja 1999.).

16.2. Nije primjereno od pojedinca, u čiju korist je donesena presuda protiv tijela javne vlasti, zahtijevati pokretanje ovršnog postupka radi njezinog izvršenja (usporedi s predmetom ESLJP-a *Metaxas protiv Grčke*, br. 8415/02, § 19., presuda od 27. svibnja 2004.). Država je obvezna organizirati učinkovit pravosudni sustav, te osigurati izvršenje pravomoćnih presuda bez nepotrebnog odgađanja (usporedi s predmetom ESLJP-a *Fuklev protiv Ukrajne*, br. 71186/01, § 91., presuda od 7. lipnja 2005.). Navedeno se načelo još snažnije primjenjuje u slučajevima kada se spor vodi između same države i pojedinca. Propust osiguravanja izvršenja pravomoćne sudske odluke protiv države može, u određenim okolnostima, dovesti do odgovornosti države na temelju članka 6. stavka 1. Konvencije i članka 1. Protokola broj 1 uz Konvenciju (usporedi s predmetom ESLJP-a *Fuklev protiv Ukrajne*, navedeno, § 84.).

16.3. ESLJP je u predmetu *Plechadow protiv Poljske* (br. 22279/04, presuda od 7. srpnja 2009.) naveo sljedeće:

"99. Sud ponavlja da učinkovito ostvarivanje prava zaštićenog člankom 1. Protokola br. 1 ne ovisi samo o dužnosti države da se suzdrži od miješanja, već podrazumijeva i odgovarajuće pozitivne obveze države (vidi *Öneryıldız protiv Turske* [GC], br. 48939/99, § 134, ECHR 2004-XII, i *Broniowski protiv Poljske* [GC], br. 31443/96, § 143, ECHR 2004-V; *Blumberga protiv Latvije*, br. 70930/01, § 65, 14. listopada 2008.).

100. Takve pozitivne obveze mogu uključivati poduzimanje mjera potrebnih za zaštitu prava na vlasništvo, posebno kada postoji izravna veza između mjera koje podnositelj zahtjeva može legitimno očekivati od vlasti i njegovog učinkovitog uživanja svog vlasništva, čak i u slučajevima koji uključuju parnicu između privatnih subjekata. To posebno znači da države imaju obvezu osigurati pravosudni mehanizam za učinkovito rješavanje imovinskih sporova i osigurati usklađenost tih mehanizama s postupovnim i materijalnim jamstvima sadržanim u Konvenciji. Ovo načelo vrijedi još više kada je sama država u sporu s pojedincem.

Sukladno tome, ozbiljni nedostaci u rješavanju takvih sporova mogu pokrenuti pitanje prema članku 1. Protokola br. 1.

101. U ocjeni usklađenosti s člankom 1. Protokola br. 1, Sud mora izvršiti sveukupno ispitivanje različitih interesa o kojima je riječ, imajući na umu da je Konvencija namijenjena zaštiti prava koja su 'praktična i učinkovita'.

(...)

104. Vraćajući se na okolnosti ovog predmeta, Sud primjećuje da je zahtjev podnositelja zahtjeva odbijen jer su, po mišljenju domaćih sudova, tužili pogrešnog tuženika. Podnositelji zahtjeva podnijeli su tužbeni zahtjev protiv Općine na temelju dotad prevladavajuće sudske prakse, za koju su sudovi kasnije smatrali da je zastarjela.

(...)

Zbog nekoliko velikih administrativnih reformi koje su provedene u Poljskoj tijekom proteklih pedeset godina, sudovi su morali odrediti tijelo odgovorno za preuzimanje nadležnosti tijela koja su prethodno postojala. Stalno se mijenjalo tumačenje

mjerodavnih zakona kojima su se uvodile upravne reforme, što je dovelo do različitih sudskih odluka različitih domaćih sudova o istom pravnom pitanju (vidi odlomke 63.-70. gore). Kao rezultat toga, sudska praksa na domaćoj razini, uključujući presude i rješenja Vrhovnog suda, često je bila kontradiktorna.

(...)

Sud ne poriče složenost problema s kojima su se sudovi suočili kao rezultat temeljitih promjena u nadležnostima svih različitih tijela na lokalnoj i državnoj upravnoj razini. Smatra, međutim, da je prebacivanje obveze na podnositelje zahtjeva da utvrde koje nadležno tijelo treba tužiti i uskraćivanje isplate naknade po toj osnovi bio nerazmjeran zahtjev kojim nije postignuta pravična ravnoteža između javnog interesa i prava podnositelja zahtjeva.

109. Prema mišljenju Suda, pozitivna obveza države da omogući identifikaciju pravog tuženika još je važnija kada je javnopravno tijelo odgovorno za štetu.

110. Prema mišljenju Suda, čini se da su podnositelji zahtjeva postali žrtve administrativnih reformi, nedosljednosti sudske prakse i nedostatka pravne sigurnosti i dosljednosti u tom pogledu. Kao rezultat toga, podnositelji zahtjeva nisu mogli dobiti odgovarajuću naknadu za pretrpljenu štetu.

111. U svjetlu prethodno navedenog, Sud smatra da je država propustila ispuniti svoju pozitivnu obvezu pružanja mjera kojima se štiti pravo podnositelja zahtjeva na učinkovito uživanje njihovog vlasništva zajamčeno člankom 1. Protokola br. 1, stoga narušavanje 'poštene ravnoteže' između zahtjeva javnog interesa i potrebe da se zaštite prava podnositelja zahtjeva (vidi, *mutatis mutandis*, *Sovtransavto Holding*, citiran gore, § 96)."

2) Primjena načelnih stajališta na konkretan slučaj

17. Podnositeljica je u povodu odluka donesenih u postupcima navedenim u točkama 7.7., 9.1. i 10.7. ove odluke podnijela ESLJP-u zahtjeve br. 54115/15, 193/16 i 398/16.

17.1. ESLJP je u presudi *Žić protiv Hrvatske* (navedeno) utvrdio da je podnositeljici povrijeđeno pravo na pravično suđenje (članak 6. stavak 1. Konvencije) i pravo na mirno uživanje vlasništva (članak 1. Protokola br. 1 uz Konvenciju). Pritom je ponovio svoje pravno stajalište da se od pojedinca, koji je ishodio presudu protiv tijela javne vlasti, ne može tražiti pokretanje ovršnog postupka radi njezinog izvršenja. S tim u vezi naveo je da podnositeljica, koja nije ni trebala pokretati ovršni postupak radi izvršenja pravomoćne i ovršne presude, nije smjela ni trpjeti negativne posljedice zbog toga što je postupak radi izvršenja pokrenula protiv navodno pogrešnog tijela, osobito u situaciji kada su nadležni sudovi donosili različite odluke o tome koje je tijelo lokalne vlasti moralo vratiti podnositeljicu na posao. Budući da je iz osporenih presuda domaćih sudova proizlazilo da su zahtjevi podnositeljice za isplatu neisplaćenih plaća odbijeni jedino iz razloga što je tužila pogrešno tijelo lokalne vlasti, ESLJP je zaključio da su njezini zahtjevi za isplatom dospjelih i neisplaćenih plaća imali dovoljnu osnovu u domaćem pravu da bi se mogli smatrati "vlasništvom", koje je zaštićeno člankom 1. Protokola broj 1 uz Konvenciju.

18. U konkretnom slučaju predmet parničnog postupka koji je prethodio ustavnosudskom postupku bio je tužbeni zahtjev podnositeljice protiv Grada Rijeke radi isplate naknade plaće od 1. svibnja 2007. do 30. ožujka 2010. od 245.000,00 kuna s pripadajućim zateznim kamatama.

18.1. Podnositeljica je, kao i u parničnim postupcima pod točkama 9.1. i 10.7. ove odluke u odnosu na koje je utvrđena povreda konvencijskog prava, temeljila svoj tužbeni zahtjev na tvrdnji da je pravomoćnom i ovršnom presudom Općinskog suda u Rijeci broj:

P-1466/92 od 29. srpnja 1992. poništeno rješenje o otkazu Općine Rijeka, Izvršnog vijeća od 8. travnja 1991. te je tuženiku, Gradu Rijeci (kao pravnom sljedniku Općine Rijeka) naloženo vratiti je na radno mjesto. Budući da tuženik Grad Rijeka nije postupio po navedenoj presudi od 29. srpnja 1992., podnositeljica je tvrdila da, u skladu s člankom 87. stavkom 3. Zakona o radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca, odnosno uslijed okolnosti za koje nije odgovorna.

18.2. Prvostupanjskom presudom od 8. studenoga 2010. odbijen je tužbeni zahtjev podnositeljice uz obrazloženje da je pravomoćnom presudom Općinskog suda u Rijeci broj: P-5891/00 utvrđeno da ne postoji obveza tuženika Grada Rijeke vratiti podnositeljicu na posao, pa stoga ne postoji ni njegova obveza da joj nadoknadi plaću za utuženo razdoblje. Drugostupanjskom presudom od 22. kolovoza 2012. odbijena je žalba podnositeljice te je potvrđena prvostupanjska presuda od 8. studenoga 2010. Podnositeljica je protiv drugostupanjske presude podnijela reviziju koja je odbijena presudom Vrhovnog suda broj: Revr 482/13-4 od 13. srpnja 2016.

19. Ustavni sud primjećuje da je pravno stajalište ESLJP-a zauzeto u presudi *Žic protiv Hrvatske*(navedeno) u cijelosti primjenjivo i u odnosu na predmetni ustavnosudski postupak. Predmet spora u parničnom postupku koji je prethodio ustavnosudskom postupku bio je zahtjev podnositeljice za isplatu naknade plaće utemeljen na gotovo istoj pravnoj i činjeničnoj osnovi kao i tužbeni zahtjevi podnositeljice u sudskim postupcima radi isplate naknade plaće (vidi točke 9.1. i 10.7. ove odluke) u kojima je utvrđena povreda konvencijskog prava. Jedina razlika između navedenih predmeta su razdoblja u odnosu na koja su utužene tražbine.

20. Ustavni sud stoga prihvaća pravno stajalište ESLJP-a navedeno u presudi *Žic protiv Hrvatske*(navedeno) prema kojem podnositeljica, u čiju je korist donesena pravomoćna i ovršna presuda protiv države od 29. srpnja 1992., ne može trpjeti negativne posljedice zbog toga što je zahtjev za njezino izvršenje podnijela eventualno pogrešnom tijelu, tim više što u konkretnom slučaju nije bilo jasno koje je tijelo lokalne vlasti moralo vratiti podnositeljicu na posao. Ustavni sud stoga ocjenjuje da je osporenim presudama podnositeljici povrijeđeno ustavno pravo na pravično suđenje zajamčeno člankom 29. stavkom 1. Ustava.

20.1. Uzimajući u obzir činjenicu da je podnositeljica svoje potraživanje neisplaćene plaće temeljila na pravomoćnoj i ovršenoj presudi prvostupanjskog suda od 29. srpnja 1992., koja nije izvršena isključivo iz razloga što je tužila navodno pogrešno tijelo lokalne vlasti, Ustavni sud utvrđuje da joj je osporenim presudama povrijeđeno i pravo na mirno uživanje vlasništva zajamčeno člankom 48. stavkom 1. Ustava i člankom 1. Protokola broj 1 uz Konvenciju.

21. Ustavni sud nije razmotrio ostale prigovore istaknute u ustavnoj tužbi kojima podnositeljica ističe povrede članaka 3., 14. stavka 2., 54. stavka 1., 55. stavka 1., 57. stavka 2., 64. stavka 3. i 115. stavka 3. Ustava, jer je ustavnu tužbu ispitao u odnosu na glavna pravna pitanja koja su se postavila u ovom predmetu, te ju je usvojio zbog povrede prava na pravično suđenje i prava na mirno uživanje vlasništva.

Ustavni sud RH U-III-134/2017 od 7. ožujka 2023.

2. Nadalje, vraćanje na rad kod poslodavca na odgovarajuće poslove, a ne na točno određeno radno mjesto koje je ranije obavljao tužitelj, u situaciji kada je ranije radno

mjesto ukinuto, a postoje druga radna mjesta koja odgovaraju stručnoj spremi tužitelja, ne radi se o prekoračenju tužbenog zahtjeva, niti arbitrarnosti suda prilikom odlučivanja jer bi u protivnom sudska zaštita bila neučinkovita.

Naime, poslodavac, koji jest ovlašten mijenjati sistematizaciju radnih mjesta i ukidati pojedina radna mjesta, mogao bi time onemogućiti vraćanje radnika na rad na ranije (sada nepostojeće) radno mjesto, iako je zadržao na radu određeni dio radnika i poslova ranijih radnih mjesta, pa tako i ona koja odgovaraju stručnoj spremi tužitelja (tako i ovaj sud u presudi Revr 1431/2015 od 14. siječnja 2020.).

Vrhovni sud RH, Rev 948/2020 od 24. ožujka 2021.

3. U pravu je revident kada ističe da je u postupku koji je prethodio reviziji počinjena bitna povreda odredaba parničnog postupka iz članka 354. stavak 2. točka 11. ZPP, jer su razlozi o odlučnoj činjenici - (ne)odazivanju tužitelja pozivu tuženika za povratak na posao, odnosno izostanku volje tužitelja za vraćanje na rad po pravomoćnoj i ovršnoj presudi kojom je tuženik izgubio radnopravni spor s tužiteljem - proturječni ispravama u spisu.

Naime, spisu prileži podnesak tužitelja od 30. siječnja 2015. (list 25-27 spisa), koji je tuženiku dostavljen mailom od istog dana (list 24 spisa) na adresu R. Š., dipl. pravnice (Pravna i kadrovska služba tuženika), iz čijeg sadržaja proizlazi da tužitelj tim dopisom predlaže mirno rješenje spora isplatom iznosa umanjene plaće za vrijeme u kojem je bio privremeno udaljen s rada i naknadom plaća odnosno izmakle koristi za vrijeme u kojem zbog otkaza ugovora o radu nije radio, ali u kojem predlaže i održavanje sastanka ne samo na temu isplate pripadajuće materijalne naknade, već i na temu vraćanja na rad.

Jednako tako, spisu prileži i prijedlog za ovrhu radi vraćanja na rad - na radno mjesto prodavača, na temelju ovršne isprave (presude Županijskog suda u Varaždinu poslovni broj Gž 4557/2014 od 13. listopada 2014.), koji je tužitelj po svom punomoćniku uputio Općinskom radnom sudu u Zagrebu poštom preporučeno 24. veljače 2015. (list 31 spisa).

S obzirom na sadržaj ovih isprava, nejasno je i proturječno utvrđenje suda da tužitelj nije pokazao nikakvu volju za povratkom na rad kod tuženika te da je pokazao interes isključivo za materijalna prava koja nisu bila obuhvaćena pravomoćnom presudom.

Jednako tako, iako nije sporno da je tuženik 16. veljače 2015. podnio prijavu za tužitelja Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje (što nedvojbeno upućuje na zaključak o namjeri tuženika postupiti po pravomoćnoj i ovršnoj presudi kojom je odluka o otkazu ugovora o radu utvrđena nedopuštenom), za sada je proturječan sadržaju isprava zaključak nižestupanjskih sudova da se tužitelj, iako uredno pozvan, nije odazvao pozivu tuženika na rad od 12. veljače 2015.

Naime, dopis od 12. veljače 2015. (list 32 spisa) kojim se tužitelj poziva na rad odnosno kojim se poziva pristupiti u Odjel tuženika za ljudske potencijale radi postupanja po

pravomoćnoj sudskoj presudi potpisan je po punomoćnici E. T., odvjetnici u Odvjetničkom društvu S. & Partneri u Z.

Međutim, na listu 33 spisa prileži dopis punomoćnika tužitelja od 22. veljače 2015. kojim on odvjetnicu E. T. poziva, prije nego što se tužitelj očituje na predmetni poziv, dostaviti punomoć kojom je ona ovlaštena na zastupanje tuženika, obrazlažući takvo traženje činjenicom da je tuženika u sporu u vezi odluke o otkazu ugovora o radu zastupao drugi punomoćnik (odvjetnik B. K.), koji je protiv drugostupanjske presude uložio i reviziju Vrhovnom sudu Republike Hrvatske. Taj je dopis, prema sadržaju potvrde HP o primitku pošiljke s lista 33 spisa, upućen odvjetnici T. poštom preporučeno 23. veljače 2015.

S obzirom na to da spisu ne prileži dokaz da je odvjetnica E. T. postupila po pozivu punomoćnika tužitelja i dokazala da ju je tuženik ovlastio na poduzimanje te radnje, bez da je u postupku prethodno utvrđeno je li ta odvjetnica bila ovlaštena na poduzimanje konkretne radnje, pogrešan je ili makar preuranjen zaključak suda je tuženik tim dopisom (od 12. veljače 2015.) tužitelja (uredno) pozvao na rad.

Slijedom navedenoga, kako su proturječni sadržaju spisa razlozi pobijane presude u odnosu na ponašanje stranaka nakon pravomoćnosti sudske odluke kojom je tužitelj, zbog nezakonitosti odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, vraćen na rad kod tuženika, nije moguće ispitati predstavlja li izostanak tužitelja s posla nakon pravomoćnosti sudske odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu opravdani razlog za otkaz ugovora o radu od 11. ožujka 2015.

Vrhovni sud RH, Rev 1132/2020 od 20. siječnja 2021.

4. Također je pravilno primijenjeno materijalno pravo od strane drugostupanjskog suda kada je isti preinačio prvostupanjsku presudu i naložio vraćanje tužitelja na rad na drugo radno mjesto i odgovarajuće poslove u okviru stručne spreme tužitelja iz razloga jer nije ni sporno da je tuženica zadržala određeni dio radnika i radnih mjesta, pa tako i ona koja odgovaraju stručnoj spremi tužitelja. Slijedom toga, pravilno je drugostupanjski sud odbio protutužbeni zahtjev tuženice za sudski raskid ugovora o radu jer postoji mogućnost vraćanja tužitelja na rad i odgovarajuće poslove, slijedom čega nije osnovan razlog za sudski raskid ugovora koji navodi tuženica da više ne postoji radno mjesto tužitelja. Time je postao i bespredmetan podredno postavljen zahtjev tužitelja za naknadu štete zbog sudske raskida ugovora o radu.

Vrhovni sud RH, Revr 1431/2015 od 14. siječnja 2020.

11. ZAKON O SUZBIJANJU NEPRIJAVLJENOG RADA

11.1. Predmet Zakona

Zakon o suzbijanju neprijavljenog rada stupio je na snagu dana 1. siječnja 2023. Objavljen je u Narodnim novinama br. 151/22.

Ovim se Zakonom propisuje:

- što se smatra neprijavljenim radom,
- uređuju mjere za suzbijanje neprijavljenoga rada,
- aktivnosti radi poticanja prijavljivanja rada, vođenje evidencije neaktivnih osoba te
- odgovornost za povrede odredaba ovoga Zakona.

Ovaj Zakon primjenjuje se i na državljanina treće zemlje koji nema zakonit boravak sukladno propisu kojim se uređuju uvjeti ulaska, kretanja, boravka i rada stranaca koji su državljani trećih zemalja.

11.2. Usklađenost Zakona s pravnim poretkom Europske unije

Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:

- Direktiva 2009/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 18. lipnja 2009. o minimalnim standardima za sankcije i mjere za poslodavce državljanina trećih zemalja s nezakonitim boravkom (SL L 168, 30. 6. 2009.)
- Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta (»Uredba IMI«) (Tekst značajan za EGP) (SL L 159, 28. 5. 2014.).

11.3. Definicija neprijavljenoga rada

Neprijavljeni rad definira se u užem i širem smislu.

Neprijavljeni rad u užem smislu je rad koji s obzirom na narav i vrstu rada i ovlasti poslodavca ima obilježje radnog odnosa, a nije zakonito ugovoren ili nema valjanu pravnu osnovu odnosno za koji nije uspostavljena odgovarajuća prijava na obvezna osiguranja u skladu s posebnim propisima te u smislu ovoga Zakona obuhvaća sljedeće pojavne oblike:

1. obavljanje rada bez prijave na obvezno mirovinsko osiguranje prije početka rada, s prvim danom početka rada odnosno na odgovarajuće radno vrijeme ili
2. obavljanje rada bez sklopljenog ugovora o radu u pisanom obliku ili bez pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu ili

3. obavljanje rada na temelju drugih sklopljenih obvezno pravnih ugovora između poslodavca i fizičke osobe kada takav rad s obzirom na svoju narav i vrstu te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos ili

4. zapošljavanje državljanina treće zemlje protivno odredbama propisa kojim se uređuju uvjeti ulaska, kretanja, boravka i rada stranaca koji su državljani trećih zemalja.

Neprijavljeni rad u širem smislu obuhvaća rad koji prema svojim obilježjima predstavlja izbjegavanje obveza koje poslodavac ima vezano uz plaću radnika, a u smislu ovoga Zakona obuhvaća sljedeće pojavne oblike:

1. radni odnos u kojem se ne isplaćuje povećana plaća radniku i ne uplaćuju propisana javna davanja na povećanu plaću i iz povećane plaće ili

2. isplaćivanje plaće ili dijela plaće bez obračuna i uplate propisanih javnih davanja.

Neprijavljeni rad je zabranjen.

11.4. Pojmovi

Pojedini pojmovi u smislu ovoga Zakona imaju sljedeće značenje:

1. *radnik* je fizička osoba određena općim propisom o radu

2. *poslodavac* je fizička ili pravna osoba određena općim propisom o radu

3. *naručitelj posla* je fizička osoba koja je registrirana za obavljanje djelatnosti ili pravna osoba koja je s izvršiteljem posla sklopila ugovor o obavljanju posla, za koju izvršitelj posla obavlja taj posao, ako se tim ugovorom ne prikriva neki drugi pravni posao

4. *izvršitelj posla* je fizička osoba koja je registrirana za obavljanje djelatnosti ili pravna osoba koja je s naručiteljem posla sklopila ugovor o obavljanju posla, koja za naručitelja posla obavlja taj posao, ako se tim ugovorom ne prikriva neki drugi pravni posao

5. *samozaposlena* osoba je fizička osoba koja obavlja samostalnu djelatnost i ostvaruje primitke od samostalne djelatnosti koji se oporezuju sukladno propisima kojima je uređeno oporezivanje dohotka i dobiti odnosno po toj osnovi je obvezno osigurana prema propisima kojima se uređuju obvezna osiguranja te fizička osoba osnivač koja je ujedno i jedini član uprave ili izvršni direktor trgovačkog društva i koja nije zaposlena u tom društvu i ne zapošljava druge radnike

6. *prikriveni radni odnos* podrazumijeva obavljanje rada na temelju drugih sklopljenih obveznopravnih ugovora između naručitelja posla i izvršitelja posla samozaposlene osobe kada takav rad s obzirom na svoju narav i vrstu te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos

7. *brutoplaća* je iznos koji pripada radniku za obavljeni rad, a sastoji se od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja koji se sukladno propisima isplaćuju iz brutoplaće

8. *plaća* znači brutoplaću

9. *ugovaratelj* je naručitelj usluga koji je s podugovarateljem sklopio ugovor radi izvršenja svih ili dijela radova i usluga koje se obvezao izvršiti u skladu s prethodno sklopljenim ugovorom za drugog naručitelja, ako se tim ugovorom ne prikriva neki drugi pravni posao

10. *podugovaratelj* je pružatelj usluga koji je s ugovarateljem sklopio ugovor kojim se obvezuje izvršiti sve ili dio radova odnosno usluga, a poslodavac je radnika koji obavlja

poslove radi ispunjenja tog ugovora, ako se tim ugovorom ne prikriva neki drugi pravni posao

11. *neaktivna osoba* je osoba sposobna ili djelomično sposobna za rad, u dobi od 15 do 65 godina, koja nije u radnom odnosu odnosno koja ne obavlja samostalnu djelatnost, nije uključena u program obrazovanja niti osposobljavanja i ne traži aktivno posao

12. *treća zemlja* je država koja nije država članica Europskoga gospodarskog prostora niti Švicarska Konfederacija.

11.5. Nadležnost inspekcijskih tijela

Nadzor nad primjenom ovoga Zakona obavljaju nadležni inspektori koji su prema posebnim propisima ovlašteni za nadzor u vezi s radom i zapošljavanjem, a nadzor zakonitosti, pravilnosti i pravodobnosti obračuna, prijava i uplata javnih davanja službenici koji su prema posebnim propisima ovlašteni za obavljanje poslova poreznog nadzora.

11.6. Pretpostavka trajanja radnog odnosa

Kada nadležni inspektor u postupku inspekcijskog nadzora utvrdi postojanje neprijavljenoga rada u užem smislu smatrat će se da je radnik koji je obavljao takav rad neprekidno bio u radnom odnosu u punom radnom vremenu kod poslodavca u trajanju od šest mjeseci koji prethode danu u kojem je izvršen nadzor i utvrđena činjenica neprijavljenoga rada, osim ako iz podataka kojima inspektor raspolaže u nadzoru nedvojbeno proizlazi da je prethodno trajanje radnog odnosa bilo kraće ili duže.

11.7. Postupanje inspekcije

U provedbi inspekcijskog nadzora nadležni inspektor će, ako utvrdi da je za poslodavca radnik obavljao neprijavljeni rad, o navedenome u zapisnik unijeti podatke o radniku, razdoblju u kojem je radnik obavljao neprijavljeni rad i opis poslova koje je radnik obavljao.

Naime, smatra se da je radnik koji je obavljao takav rad neprekidno bio u radnom odnosu u punom radnom vremenu kod poslodavca u trajanju od šest mjeseci koji prethode danu u kojem je izvršen nadzor i utvrđena činjenica neprijavljenoga rada, osim ako iz podataka kojima inspektor raspolaže u nadzoru nedvojbeno proizlazi da je prethodno trajanje radnog odnosa bilo kraće ili duže.

Nadležni inspektor u roku od osam dana od dana utvrđenja obavljanja rada bez prijave na obvezno mirovinsko osiguranje prije početka rada (s prvim danom početka rada odnosno na odgovarajuće radno vrijeme), rješenjem naložiti poslodavcu podnošenje prijave na obvezno mirovinsko osiguranje počevši od dana koji je zapisnikom utvrđen kao početak rada radnika odnosno koji je pretpostavljeni dan početka rada i uplatu

iznosa od 2650,00 eura za svakog neprijavljenog radnika u korist državnog proračuna Republike Hrvatske, sukladno nalogu o načinu uplaćivanja prihoda proračuna, obveznih doprinosa te prihoda za financiranje drugih javnih potreba.

Ako se kod istog poslodavca tijekom sljedećih inspekcijskih nadzora u razdoblju od šest godina od prvog utvrđenja činjenice neprijavljenoga rada ponovno utvrdi neprijavljeni rad, nadležni inspektor će postupiti jedanko, pri čemu se iznos obveze uplate povećava na 6630,00 eura za svakog neprijavljenog radnika.

Poslodavac je dužan u roku od tri dana od dana dostave rješenja podnijeti prijavu na obvezno mirovinsko osiguranje i uplatiti iznos.

Ako se kod istog poslodavca činjenica neprijavljenoga rada utvrdi treći i svaki sljedeći put u razdoblju od šest godina od prvog utvrđenja činjenice neprijavljenoga rada, nadležni inspektor će, osim prethodno opisanog postupanja, usmenim rješenjem u zapisniku zabraniti poslodavcu obavljanje djelatnosti u nadziranom objektu odnosno prostoru.

To rješenje ukinut će se u roku od tri dana od dana dostave dokaza nadležnom inspektoru o uplati dužnih iznosa, ali ne prije protoka 30 dana od zabrane obavljanja djelatnosti.

Rješenje se izvršava odmah pečačenjem poslovnih prostorija, postrojenja, uređaja i druge opreme za rad ili na drugi pogodan način, bez donošenja rješenja o izvršenju.

Poslodavac na kojeg se odnosi usmeno rješenje može pisanim putem, u skladu s posebnim propisom, zatražiti da se zapečaćene prostorije privremeno otpečate i u nazočnosti inspektora odmah izuzeti pokvarljive namirnice i poduzeti druge sigurnosne mjere radi sprječavanja štete.

Žalba nije dopuštena, ali se može pokrenuti upravni spor.

Izvršno rješenje kojim se nalaže poslodavcu podnošenje prijave na obvezno mirovinsko osiguranje i uplata u korist državnog proračuna dostavlja se nadležnom tijelu koje je ovlašteno za utvrđivanje prava na mirovinsko osiguranje, nadležnom tijelu koje je ovlašteno za utvrđivanje prava na zdravstveno osiguranje te nadležnom tijelu koje je ovlašteno za obračun poreza i doprinosa za obvezna osiguranja prema sjedištu poslodavca.

11.8. Postupanje nadležnih tijela

Ako poslodavac ne podnese prijavu na obvezno mirovinsko osiguranje u roku, nadležno tijelo ovlašteno za utvrđivanje prava na mirovinsko osiguranje će na temelju dostavljenog izvršnog rješenja kojim se nalaže poslodavcu podnošenje prijave na obvezno mirovinsko osiguranje i uplata za neprijavljenog radnika po službenoj dužnosti donijeti rješenje o priznanju svojstva osiguranika, počevši od dana koji je naveden kao početak rada u navedenom rješenju.

Žalba ne odgađa izvršenje rješenja.

Nadležno tijelo ovlašteno za utvrđivanje prava na mirovinsko osiguranje neće donositi rješenje o priznanju svojstva osiguranika odnosno neće postupiti po podnesenoj prijavi koju je poslodavac podnio za razdoblje u kojemu je radnik već prijavljen na obvezno

osiguranje, s tim da se prijava na produženo osiguranje prema posebnom propisu ne smatra prijavom na obvezno osiguranje.

11.9. Prijava državljana trećih zemalja

Za državljanina treće zemlje za kojeg je utvrđeno protivno odredbama propisa kojim se uređuju uvjeti ulaska, kretanja, boravka i rada stranaca koji su državljani trećih zemalja, prilikom uspostave prijave obvezno mirovinsko osiguranje prestaje s danom za koji je tijekom provođenja inspekcijskog nadzora kod poslodavca utvrđeno postojanje neprijavljenoga rada.

11.10. Obveze poslodavca

Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana izvršnosti rješenja kojim se nalaže poslodavcu podnošenje prijave na obvezno mirovinsko osiguranje i uplata za neprijavljenog radnika za svaki mjesec pretpostavljenog razdoblja rada isplatiti plaću za puno radno vrijeme u visini mjesečne bruto medijalne plaće u Republici Hrvatskoj te doprinos za obvezna osiguranja koji se isplaćuje na plaću.

Obveza poslodavca za isplatu plaće za puno radno vrijeme u visini mjesečne bruto medijalne plaće u Republici Hrvatskoj te doprinos za obvezna osiguranja koji se isplaćuje na plaću postoji i u slučaju da je radnik već prijavljen na obvezno osiguranje.

Ako poslodavac ne ispuni obveze, tijelo koje je ovlašteno za obračun javnih davanja rješenjem utvrđuje ukupnu visinu obveze poslodavca na temelju dostavljenog rješenja.

O utvrđenim i uplaćenim obvezama po osnovi plaće na temelju prethodno navedenog rješenja tijelo ovlašteno za obračun javnih davanja će prema propisima vezanim uz obračun i naplatu doprinosa izvijestiti Središnji registar osiguranika i tijelo nadležno za utvrđivanje prava na mirovinsko osiguranje.

11.11. Postupanje kod prikrivenog radnog odnosa

Ako tijekom inspekcijskog nadzora nadležni inspektor utvrdi postojanje ugovornog odnosa između naručitelja posla i izvršitelja posla samozaposlene osobe, a postoje okolnosti koje upućuju na to da se radi o postojanju prikrivenog radnog odnosa, obavijestit će Ministarstvo financija, Poreznu upravu.

11.12. Odgovornost u lancu podugovaranja

Ugovaratelj solidarno odgovara za obveze koje njegov podugovaratelj kao poslodavac ima prema svojem radniku, za potraživanja na ime dospelje, a neisplaćene plaće za obavljeni rad odnosno pružene usluge, na koju radnik ima pravo.

Radnik kojem podugovaratelj kao poslodavac nije na dan dospelosti isplatio plaću za obavljeni rad odnosno pružene usluge ili dio plaće za obavljeni rad odnosno pružene usluge može od ugovaratelja zahtijevati isplatu u roku od tri mjeseca nakon isteka roka u kojem je poslodavac, prema općem propisu kojim se uređuju radni odnosi, dužan dostaviti obračun plaće koju mu je dužan isplatiti, a koji nije dostavio.

Dakle, radnik tek nakon isteka roka u kojem mu je poslodavac prema općem propisu kojim se uređuju radni odnosi (u pravilu prema ZR-u) bio dužan dostaviti obračun plaće koju mu je dužan isplatiti, ima pravo zahtijevati od ugovaratelja isplatu plaće, pod daljnim uvjetom da mu podugovaratelj kao njegov poslodavac taj obračun nije dostavio. Ako mu je dostavio tada nisu ispunjene pretpostavke da se isplata zahtijeva protiv ugovaratelja. Razlog zbog kojega podugovaratelj kao poslodavac nije isplatio plaću pravno nije odlučan.

Kada je radnik ovlašten zahtijevati isplatu od ugovaratelja on je zapravo ovlašten podnijeti tužbu protiv ugovaratelja kojom će zahtijevati isplatu plaće i doprinosa i u tom sporu će dokazivati svoju tražbinu.

Ugovaratelj odgovara radniku do visine ugovorene plaće za obavljeni rad odnosno pružene usluge radi ispunjenja ugovora sklopljenog između ugovaratelja i njegova podugovaratelja.

Ugovaratelj koji je isplatio plaću radniku podugovaratelja na temelju odgovornosti utvrđene u skladu s odgovornošću u lancu podugovaranja ima pravo od podugovaratelja zahtijevati cijeli iznos plaćen umjesto podugovaratelja.

S obzirom da je Zakon stupio na snagu 1. siječnja 2023., Zakon bi trebalo primjenjivati samo na ugovore sklopljene od 1. siječnja 2023.

11.13. Oslobođenje od odgovornosti

Ugovaratelj se oslobađa odgovornosti u lancu podugovaranja ako je poduzeo odgovarajuće radnje kako bi od svoga podugovaratelja zatražio i dobio prije početka odnosno tijekom trajanja obavljanja radova odnosno pružanja usluga:

1. popis svih radnika zaposlenih na izvršavanju ugovora o pružanju usluga između ugovaratelja i podugovaratelja
2. za svakog pojedinog radnika: identifikacijski podatak radnika, datum početka i završetka obavljanja radova i usluga
3. za vrijeme trajanja ugovora između ugovaratelja i podugovaratelja, za svakog pojedinog radnika najmanje jednom mjesečno dokaz o isplati plaće i doprinosa za obvezna osiguranja koja se isplaćuju na plaću za prethodni mjesec.

Ugovaratelj solidarno odgovara za obveze koje njegov podugovaratelj kao poslodavac ima prema svojem radniku, za potraživanja na ime dospjele, a neisplaćene plaće za obavljeni rad odnosno pružene usluge, na koju radnik ima pravo.

Ugovaratelj se oslobađa odgovornosti ako je poduzeo odgovarajuće radnje kako bi od svoga podugovaratelja zatražio i dobio prije početka odnosno tijekom trajanja obavljanja radova odnosno pružanja usluga:

1. popis svih radnika zaposlenih na izvršavanju ugovora o pružanju usluga između ugovaratelja i podugovaratelja
2. za svakog pojedinog radnika: identifikacijski podatak radnika, datum početka i završetka obavljanja radova i usluga
3. za vrijeme trajanja ugovora između ugovaratelja i podugovaratelja, za svakog pojedinog radnika najmanje jednom mjesečno dokaz o isplati plaće i doprinosa za obvezna osiguranja koja se isplaćuju na plaću za prethodni mjesec.

Dakle, ugovoratelj treba poduzeti radnje koje su odgovarajuće, a koje su usmjerene na traženje i pribavljanje dokaza o isplati plaće i doprinosa za obvezna osiguranja. Koje su to radnje procjenjuje se prema okolnostima svakog pojedinog slučaja. Npr. e-mail, povratnica, dopis, tužba i sl.

Iz odredbe proizlazi da se radnje moraju poduzeti i da su usmjerene na traženje i pribavljanje dokaza, a ne i da su dokazi u konačnici i pribavljeni.

Korisno je unaprijed ugovorom obvezati podugovaratelja da tražene podatke dostavlja odnosno dostavi.

Dokaz o isplati plaće i doprinosa za obvezna osiguranja podrazumijeva svaki dokaz temeljem kojega se može dokazati isplata. Zakonom nije propisano koji je to dokaz već svaki ugovoratelj treba s obzirom na okolnosti procijeniti kojim bi se dokazom mogla dokazati isplata. To npr. može biti dostavljena obavijest radniku o isplati plaće. No, pri tome je bitno paziti na zaštitu podataka.

Pod pojmom plaće treba podrazumijevati plaću u smislu Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada. To je brutoplaća - iznos koji pripada radniku za obavljene rad, a sastoji se od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja koji se sukladno propisima isplaćuju iz brutoplaće.

Pravni propisi

1. Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU
2. Direktiva 2009/52/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 18. lipnja 2009. o minimalnim standardima za sankcije i mjere za poslodavce državljana trećih zemalja s nezakonitim boravkom (SL L 168, 30. 6. 2009.)
3. Direktiva 2014/67/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 15. svibnja 2014. o provedbi Direktive 96/71/EZ o upućivanju radnika u okviru pružanja usluga i izmjeni Uredbe (EU) br. 1024/2012 o administrativnoj suradnji putem Informacijskog sustava unutarnjeg tržišta («Uredba IMI») (Tekst značajan za EGP) (SL L 159, 28. 5. 2014.).
4. Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP U pogledu produžavanja probnog rada u Preambuli Direktive (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji
5. Direktiva 85/92/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnome mjestu (dalje u tekstu: Direktiva 85/92/EEZ).
6. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu, „Narodne novine“ br. 151/22.
7. Zakon o radu, „Narodne novine“ br. 93/14., 127/17. i 151/22.
8. Zakon o obveznim odnosima, „Narodne novine“ br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15., 29/18. i 126/21.
9. Zakon o suzbijanju neprijavljenog rada, „Narodne novine“ br. 151/22
10. Zakon o parničnom postupku, „Narodne novine“ br. 53/91. i dr.
11. Zakonu o trgovačkim društvima, „Narodne novine“ br. 111/93. i dr.

Popis literature

1. Abramović, D., Prijenos ugovora o radu na novog poslodavca pri prodaji dioničkog društva. Informator, 19. 12., 1998.
2. Barbić, J., Prijenos ugovora o radu prijenosom poduzeća i pogona poduzeća. Hrvatska pravna revija, 2, 2002.,
3. Crnić, I. Ustav Republike Hrvatske, Organizator d.o.o., Zagreb, 2020.
4. Crnić, I., Dika, M., Marijan, R., Mrčela, M., Potočnjak, Ž., Antidiskriminacijsko zakonodavstvo i praksa, Međunarodna organizacija za migracije (IOM), Hrvatski pravni centar i Pravosudna akademija, Zagreb, 2009.
5. Frntić, D., F. Gović Penić, I., Hanzalek, D., Milković, D., Novaković, N., Rožman, K., Zovko V., Detaljni komentar Zakona o radu, Rosip d.o.o., Zagreb, 2023.

6. Gović Penić, I. Uređenje ugovora o radu na određeno vrijeme - prema Prijedlogu zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Informator 6747, 22.9.2022.
7. Gović Penić, I., Izabrana praksa Europskog suda za ljudska prava i građanski postupci pred hrvatskim sudovima, Pravo 93, Organizator d.o.o., Zagreb, 2022.
8. Gović Penić, I., Diskriminacija, uznemiravanje i mobing - radnopravni okvir i sudska praksa, Kovačić konzalting d.o.o, Trogir, 2020.
9. Grgurev, I., Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol 61, No 6, 2011, Opoziv imenovanja trudne članice uprave društva kapitala - spolna diskriminacija?
10. Peročević, K., Pojam radnika u pravu Europske unije, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol 67, No 2, 2017.
11. Potočnjak, Ž., i Grgić, A., Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu, u Perspektive antidiskriminacijskog prava, Zbornik radova, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2014.
12. Triva - Belajec - Dika, Građansko parnično procesno pravo, Narodne novine, Zagreb, 2004.