



1. Ugovori o radu na određeno vrijeme
2. Recentna mišljenja Ministarstva rada vezana uz sklapanje ugovora o radu

mr.sc. Iris Gović Penić
UTIRUŠ- Dubrovnik, studeni 2024.

VSRH, REVR 940/2017

- 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.

Službeno, 21. lipnja 2024.

- U situaciji u kojoj je ugovor o radu sklopljen radi zamjene privremeno odsutne radnice, koja je stranka ugovora o radu sklopljenog na puno radno vrijeme, a vratila se na rad s polovicom punog radnog vremena u smislu korištenja prava prema posebnom propisu o roditeljskim potporama, mišljenja smo da se izmjena ugovora o radu radnice na zamjeni, kojom bi se ugovoreno puno radno vrijeme izmijenilo na ugovoreno nepuno radno vrijeme do povratka odsutne radnice na puno radno vrijeme, ne bi se smatrala uzastopno sklopljenim ugovorom o radu koji bi utjecao na ukupan mogući broj ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme.

Službeno, 18. srpnja 2024.-I

- Odredbom čl. 12. ZR-au okviru instituta ugovora o radu na određeno vrijeme, propisano je da je za sklapanje takvog ugovora potreban objektivan razlog, a to je privremena nenazočnost radnika ili obavljanje posla, čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno.
- Zakonom o radu propisani su uvjeti za rad radničkoga vijeća. Za rad u radničkom vijeću, svaki član ima pravo na naknadu plaće za šest radnih sati tjedno.
- Budući da poslove radničkoga vijeća, njegov izabrani član obavlja temeljem samog Zakona, radnik za sate provedene u obavljanju ugovorenih poslova ostvaruje pravo na plaću, dok za sate provedene u radu radničkog vijeća, ostvaruje pravo na naknadu plaće. To stoga što tada član radničkog vijeća nije dužan i ne obavlja faktično poslove koje je ugovorio s poslodavcem, već obavlja poslove radničkog vijeća, pa s te osnove, za sate rada u radničkom vijeću ne ostvaruje pravo na plaću, već na naknadu plaće.

Službeno, 18. srpnja 2024.-II

- Iako Zakonom nije definirano što se smatra privremeno nenazočnim radnikom, isto podrazumijeva da radnik zbog privremene nesposobnosti za rad ili nekog drugog razloga (npr. korištenje prava prema propisu o roditeljskim i roditeljskim potporama) privremeno nije nazočan i iz navedenog razloga nije u mogućnosti obavljati ugovorene poslove.
- Dakle, radnik koji je član radničkog vijeća ne bi se mogao smatrati privremeno nenazočnim radnikom, niti je u navedenom slučaju priroda obavljanja njegovih ugovorenih poslova privremena, iz čega proizlazi da u navedenom slučaju ne postoji objektivan razlog za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme propisan Zakonom.

Službeno, 21. lipnja 2024.

- U odnosu na sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, ZR-om je propisano ograničenje u odnosu na broj tako sklopljenih ugovora s istim radnikom, na način da poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše 3 uzastopna ugovora o radu. Pri tome je propisano da se svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu koja bi utjecala na produljenje ugovornog trajanja toga ugovora, smatra slijedećim sklopljenim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- Slijedom navedenog, mišljenja smo da se izmjena ugovora o radu kojom bi se ugovoreno puno radno vrijeme izmijenilo na ugovoreno nepuno radno vrijeme, ukoliko takva izmjena ne bi ujedno imala utjecaja na produljenje trajanja sklopljenog ugovora na određeno vrijeme, ne bi smatrala uzastopno sklopljenim ugovorom o radu koji bi utjecao na ukupan mogući broj ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme.

Službeno, 14. lipnja 2024.

- Ugovor o radu koji je sklopljen na određeno vrijeme zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika po prirodi stvari prestaje danom povratka takvog radnika na rad.
- U slučaju kada se radnik zbog utvrđene opće nesposobnosti za rad neće vratiti raditi kod poslodavca, ugovor o radu radnika koji ga zamjenjuje prestaje danom prestanka radnog odnosa onog radnika kojeg je mijenjao.
- Budući da je u takvom slučaju trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme ugovoreno određivo, odnosno da dan prestanka radnog odnosa ovisi o okolnostima pojedinog slučaja, poslodavac bi o činjenici koja će utjecati na prestanak radnog odnosa radnika koji je zamjena, istog o tome trebao pisanim putem obavijestiti (za razliku od ugovora kojem je trajanje određeno i poznat je podatak o tome kada takav ugovor o radu prestaje).

<https://uznr.mrms.hr/sklapanje-ugovora-o-radu-s-odgodnim-ucinkom/>

- Jedan od bitnih podataka koji mora biti naveden u ugovoru o radu je podatak o početku rada, koji može biti određen i nekim kasnijim datumom u odnosu na datum sklapanja ugovora o radu. U navedenom se slučaju radi o sklapanju ugovora o radu s tzv. „odgodnim učinkom“, u kojem će se radni odnos realizirati danom početka rada radnika. Međutim, ZR-om je propisano da se na sklapanje, valjanost, prestanak i drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, a koje nije uređeno tim ili nekim drugim zakonom primjenjuju, u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava. Stoga valja voditi računa o primjeni ZOO-a, u skladu s kojim je sudionik u obveznom odnosu dužan ispuniti svoju obvezu i odgovoran je za njezino ispunjenje, te je dužan suzdržati se od postupka kojim se može drugome prouzročiti šteta. Slijedom navedenoga, uzimajući u obzir da je ugovor sklopljen, u slučaju neispunjavanja ugovorene obveze od strane poslodavca, radnik bi mogao sudskim putem zatražiti njezino ispunjenje, odnosno naknadu štete koju je ponašanjem poslodavca pretrpio.

<http://www.mrms.hr/pitanje/sklapanje-ugovora-o-radu/>

- Zakon o radu u čl. 15. propisuje bitnim sastojkom ugovora o radu ugovorno određivanje dana početka rada. Kako biste se u vrijeme kada želite „nastaviti“ radni odnos s istim poslodavcem mogli biti na obveznom korištenju prava na rodiljni dopust, iznosimo mišljenje kako smatramo dopuštenim sklopiti (novi) ugovor o radu za vrijeme korištenja prava na rodiljni dopust s datum početka rada unutar rodiljnog dopusta, no u kojem je potrebno naznačiti volju ugovornih strana o zasnivanju radnog odnosa koji rad će se faktično početi obavljati tek po povratku radnice s rodiljnog, odnosno nastavno roditeljskog dopusta.
- Neovisno o navedenom, upućujemo kako sklapanje ugovora o radu, kao i prestanak radnog odnosa može nastati i prestati sporazumom ugovornih strana, uslijed čega je dopušteno i ranije prekinuti radni odnos na određeno vrijeme te istovremeno zasnovati ugovorni odnos na neodređeno vrijeme.

<https://uznr.mrms.hr/sklapanje-novog-ugovora-o-radu-s-poslodavcem/>

- Poslodavac može ponuditi radniku sklapanje novog ugovora o radu. U slučaju kada radnik pristane sklopiti taj novi ugovor smatra se da je danom sklapanja novog ugovora prestao važiti prethodni ugovor o radu. Navedeno se ne mora posebno navoditi u novom ugovoru o radu. Ukoliko radnik odbije poslodavčevu ponudu za sklapanjem novog ugovora o radu tada poslodavac ima mogućnost otkazati ugovor i istodobno radniku predložiti sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- Budući je ugovor o radu dvostranoobvezni ugovor za čiji je nastanak potreban pristanak obje strane tog ugovornog odnosa, radnik je potpuno samostalan i slobodan u donošenju odluke o tome želi li potpisati novi ugovor o radu. Pri donošenju navedene odluke radnik ima pravo savjetovati se o sadržaju ugovora. Napominjemo kako je u načelima ZOO-a propisano da se obvezni odnosi uređuju slobodno te da su sudionici u obveznim odnosima ravnopravni.
- Zakon o radu sadrži samo rok u kojem se radnik mora izjasniti o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima. Radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana. U svim ostalim slučajevima primjenjuju se odredbe ZOO-a koje propisuju da ponuda u kojoj je određen rok za njezin prihvata obvezuje ponuditelja do isteka toga roka. Ponuda učinjena nazočnoj osobi smatra se odbijenom ako nije prihvaćena bez odgađanja, osim ako iz okolnosti proizlazi da ponuđeniku pripada stanoviti rok za razmišljanje.

<https://uznr.mrms.hr/sklapanje-ugovora-o-radu-strucna-sprema/>

- Radno pravni odnos predstavlja suglasnost ugovornih strana ugovora o radu kojim ugovaraju prava i obveze sukladno pravnim izvorima radnog prava. Budući je ugovor o radu dvostranoobvezni ugovor za čiji je nastanak potreban pristanak obje ugovorne strane tog ugovornog odnosa, radnik je potpuno samostalan i slobodan u donošenju odluke o tome želi li potpisati ugovor o radu.
- Također, ZR kao opći propis radnog prava ne propisuje obvezu za postojanjem određene stručne spreme za obavljanje poslova pojedinog zanimanja, već odredbom čl. 23. st. 1. propisuje da ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima. Dakle, nema zapreke da poslodavac na određenom radnom mjestu zaposli osobu koja ima višu stručnu spremu od one koja je propisana za to radno mjesto.

<https://uznr.mrms.hr/drugi-poslovi-po-nalogu-poslodavca/>

- Radni odnos je ugovorni odnos između poslodavca i radnika, te jedan od obveznih podataka koji mora sadržavati ugovor o radu je i podatak o nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova.
- U skladu s navedenim radnik ne može obavljati poslove koji nisu predmet ugovora o radu.
- Nadalje, ukoliko bi samim ugovorom bilo određeno da je „radnik dužan obavljati i ostale poslove po nalogu poslodavca“, mišljenja smo da bi se moralo raditi o poslovima koji su na neki način povezani s radnikovim ugovorenim poslovima, odnosno za koje je radnik kvalificiran te posjeduje određena stručna znanja za obavljanje takve vrste poslova.
- Dakle, prema stavu ovoga tijela tu se ne bi moglo raditi o obavljanju svih poslova po nalogu poslodavca, primjerice ukoliko radnik sklopi ugovor za obavljanje poslova konobara, poslodavac mu ne bi mogao naložiti da vozi viljuškara, već eventualno poslove povezane s poslovima ugostiteljstva za koje radnik posjeduje odgovarajuća znanja ili ih lako može usvojiti, a povezana su s obavljanjem njegovog osnovnog posla.

<https://uznr.mrms.hr/obavljanje-poslova-drugog-radnog-mjesta/>

- Sukladno ZR-u svaki ugovor o radu mora sadržavati podatak o nazivu radnog mjesta, odnosno naravi rada ili vrsti rada, na koji se radnik zapošljava ili kratak opis ili popis poslova. Kako je taj podatak obvezni dio svakog ugovora o radu, radnik je dužan izvršavati samo poslove radnog mjesta za koje ima sklopljen ugovor o radu. Ukoliko poslodavac želi promijeniti radno mjesto radnika, on radniku mora ponuditi sklapanje novog ugovora o radu koji radnik može, ali i ne mora prihvatiti.
- Obzirom da radno pravni odnos predstavlja suglasnost ugovornih strana poslodavca i radnika o bitnim sastojcima ugovora o radu, poslodavac nije ovlašten jednostrano i samovoljno mijenjati bitnu ugovornu odredbu.
- Slijedom navedenog, možete se obratiti poslodavcu sa zahtjevom za utvrđenjem ugovora o radu za radno mjesto, odnosno poslove koje ste stvarno obavljali. Ukoliko poslodavac navedeno ne bi prihvatio, imali biste mogućnost navedeno zahtijevati sudskim putem.

<https://www.aiusinfo.hr/misljenja-i-tumacenja/MMIN201D20210325N677-I>

- Na rad radnika - korisnika mirovine, primjenjuju se odredbe Zakona o mirovinskom osiguranju i ZR-a, kao općeg propisa radnoga prava.
- U tome smislu, s jedne strane ističemo, da je mogućnost rada umirovljenika regulirana Zakonom o mirovinskom osiguranju ("Narodne novine", br. 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18 i 102/19). Zakon regulira slučajeve u kojima osoba može raditi nakon ostvarivanja prava na mirovinu (uz istovremeno korištenje mirovine, ili bez mogućnosti korištenja mirovine), s ciljem da se omogući rad primjeren statusu umirovljenika, kako bi si uz mirovinu mogao osigurati dodatni financijski prihod radi poboljšanja svoje socijalne sigurnosti.
- Zakonom o mirovinskom osiguranju je propisano, da se korisniku mirovine koji se zaposli ili počne obavljati djelatnost na temelju koje postoji obveza na osiguranje, isplata mirovine obustavlja. Iznimno, mirovina se neće obustaviti, ako je riječ o korisniku prava na starosnu mirovinu, odnosno prijevremenu starosnu mirovinu, koji je nastavio raditi ili se tijekom korištenja toga prava zaposli do polovice punog radnog vremena.

<https://www.aiusinfo.hr/misljenja-i-tumacenja/MMIN201D20210325N677-II>

- S druge pak strane, naglašavamo da su u pogledu mogućnosti zakonitog i pravilnog sklapanja ugovora o radu i radnog odnosa takvog radnika, mjerodavne odredbe ZR/14.
- Drugim riječima, sukladno ZR-u, radni odnos s poslodavcem može zasnovati i ona fizička osoba koja je korisnik mirovine. Uzimajući pri tome u obzir posebnim zakonom propisanu mogućnost zapošljavanja do polovice punog radnog vremena, korisnik mirovine koji namjerava raditi na temelju ugovora o radu i ujedno primiti mirovinu koja mu je priznata, a da mu se ista ne bi obustavila, može s poslodavcem sklopiti ugovor o radu za nepuno radno vrijeme u skladu s čl. 62. ZR-a.

<https://www.aiusinfo.hr/misljenja-i-tumacenja/MMIN201D20210325N677-III>

- Dakle, korisnik starosne mirovine koji je sklopio ugovor o radu, je radnik u smislu ZR-a. Takva osoba, kao i svaka druga fizička osoba koja je radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, stječe prava i obveze iz radnog odnosa pod istim propisanim uvjetima, odnosno jednako kao i svaki drugi takav radnik. Primjerice, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvarivat će pravo na plaću i druga materijalna prava razmjerno ugovorenom radnom vremenu sukladno čl. 62. st. 6. ZR-a.
- Obavljanje poslova koji po svojoj naravi i vrsti te ovlasti nalogodavca (poslodavca) imaju obilježja poslova radi kojih se zasniva radni odnos sklapanjem ugovora o radu (subordinacija radnika, radnik radi osobno i za plaću te po uputama i pod nadzorom poslodavca; rad u prostoru poslodavca; u određenom radnom vremenu), se na zakonit i pravilan način uređuje sklapanjem ugovora o radu, a tada dolazi i do primjene odredbi Zakona o mirovinskom osiguranju, koje uređuju mogućnosti zapošljavanja do polovice punog radnog vremena korisnika starosne, odnosno prijevremene starosne mirovine.

<https://www.aiusinfo.hr/misljenja-i-tumacenja/MMIN201D20210325N677-IV>

Za razliku od takvog obavljanja posla, izvršenje djela ili poslova koji nemaju obilježja poslova radi kojih se sklapa ugovor o radu, već predstavljaju primjerice, izvršenje kakvog fizičkog rada ili intelektualnog djela, odnosno jednokratnih poslova koji nemaju karakter stalnosti, a obavljaju se za naknadu, uređuju se sklapanjem ugovora o djelu sukladno propisima obveznoga prava.

U slučaju sklapanja ugovora o djelu korisnik mirovine ne gubi pravo na isplatu svoje mirovine.

Mišljenja smo da je, baš zbog toga, važno zaključno naglasiti da opisane razlike u prirodi i vrsti poslova određuju pravilnost i zakonitost ugovaranja takva rada, što može biti od presudnog utjecaja za primjenu zakonske presumpcije prema kojoj će se smatrati da je sklopljen ugovor o radu bez obzira na to kako su ugovorne strane imenovale takav ugovor, osim ako se ne dokaže suprotno (čl. 10. st. 2. ZR-a).

<https://www.iusinfo.hr/misljenja-i-tumacenja/MMIN201D20210707N688>

- Budući da se za vrijeme plaćenog dopusta radni odnos ne prekida, radnik ne može kod jednog poslodavca koristiti pravo na neplaćeni dopust i ujedno u tom vremenu biti u radnom odnosu kod drugog poslodavca.
- ...
- Uzimajući u obzir odredbe općeg propisa o radu, nema zapreke da osoba koja se nalazi u radnom odnosu, bez obzira da li u tom razdoblju radni odnos miruje, otvori obrt.
- Međutim, budući da je čl. 1. ZR-a propisano da su njime uređeni radni odnosi u RH, ako drugim zakonom nije drukčije određeno, upućujemo da se na sva pitanja vezana uz otvaranje obrta primjenjuje poseban zakon, odnosno Zakon o obrtu ("Narodne novine", br. 143/13, 127/19 i 41/20), za čije je tumačenje nadležno Ministarstvo gospodarstva i održivog razvoja.

<https://uznr.mrms.hr/rad-umirovljenika/>

- Zakon o radu ne propisuje obvezu za postojanjem određene stručne spreme za obavljanjem poslova pojedinog zanimanja, već odredba čl. 23. st. 1. ZR-a propisuje da ako se zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima. Također, činjenica što je pojedini pravilnik koji obvezuje poslodavca, kao uvjet za obavljanje određenih poslova, propisao rad zaposlenika na tim poslovima u punom radnom vremenu, nije od utjecaja na mogućnost rada umirovljenika uređenu Zakonom o mirovinskom osiguranju, jer je tim posebnim propisom takva mogućnost predviđena samo za rad do polovice punog radnog vremena.

<http://uznr.mrms.hr/obavljanje-poslova-na-izdvojenom-mjestu-rada-i-oslobada-je-od-obveze-dokumentiranja-procjene-rizika/>

- Prema odredbi čl. 4. st. 1. Zakona o zaštiti na radu, ~~odredbe istog primjenjuju se u svim djelatnostima u kojima radnici obavljaju poslove za poslodavca te je prema odredbi čl. 19. st. 1. Zakona o zaštiti na radu poslodavac odgovoran za organiziranje i provođenje zaštite na radu radnika u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim postupcima. Navedene odredbe odnose se na sva mjesta rada, uključujući i izdvojena mjesta rada neovisno o tome radi li se na izdvojenom mjestu rada o povremenom, pretežitom ili stalnom obavljanju poslova.~~
- Izdvojeno mjesto rada je mjesto rada u kojemu radnik ugovoreni posao obavlja kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca (čl. 3. st. 1. točka 5. Zakona o zaštiti na radu).
- Temeljem odredbi Zakona o zaštiti na radu i Pravilnika o izradi procjene rizika postoji obveza dokumentiranja procjene rizika, kao završnog koraka u postupku procjenjivanja rizika.
- Međutim, odredbom čl. 1. Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o izradi procjene rizika ("Narodne novine", br. 129/19) propisano je da poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika za poslove koje radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, ako su to administrativni, uredski i slični poslovi za koje je u skladu s odredbama Pravilnika o izradi procjene rizika prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca.

<http://uznr.mrms.hr/obavljanje-poslova-na-izdvojenom-mjestu-rada-i-oslobada-je-od-obveze-dokumentiranja-procjene-rizika/>

II

- Administrativni, uredski i slični poslovi su pojmovi koji se koriste u Prilogu II. Pravilnika o izradi procjene rizika – Primjer poslova s malim rizicima.
- Iz navedene dopunjene odredbe Pravilnika o izradi procjene rizika proizlazi da poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika na izdvojenom mjestu rada pod uvjetom:
 - da se radi o obavljanju administrativnih, uredskih i sličnih poslova koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca,
 - da je za iste poslove koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca procijenjen i dokumentiran mali rizik u skladu s odredbama Pravilnika.
- Povremeno obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada podrazumijeva ono vremensko razdoblje provedeno na radu (tjedno ili mjesečno) koje je manje od 50 % od ukupnog radnog vremena koje je radnik ugovorio s poslodavcem te takav rad karakterizira dobrovoljnost i pristanak objiju strana.
- Kada se radi o pretežitom odnosno stalnom obavljanju administrativnih, uredskih i sličnih poslovi na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je za navedene poslove obvezan izraditi procjenu rizika koja treba biti dokumentirana te smo mišljenja da će poslodavac kao i u slučaju povremenog obavljanja poslova, ako je za navedene poslove procijenjen mali rizik, na odgovarajući način u suradnji s radnikom razmotriti mogućnosti ispunjenja sigurnosno zdravstvenih zahtjeva koji se odnose na navedene poslove.

<http://uznr.mrms.hr/obavljanje-poslova-na-izdvojenom-mjestu-rada-i-oslobada-je-od-obveze-dokumentiranja-procjene-rizika/>

III

- Uvažavajući činjenicu da stan, kuća ili drugi prostor u kojem radnik obavlja poslove s malim rizicima za poslodavca nije objekt namijenjen za rad već stambeni objekt ili objekt druge namjene, neovisno o tome radi li se o povremenom, pretežitom ili stalnom obavljanju navedenih poslova, prema odredbi čl. 3. st. 3. Pravilnika o zaštiti na radu za mjesta rada (“Narodne novine”, br. 105/20) obveze iz navedenog Pravilnika primjenjivat će se u onoj mjeri u kojoj ih je moguće osigurati u odnosu na osnovnu namjenu stambenog prostora i u skladu s prirodom poslova i veličinom rizika za poslove koje radnik obavlja u tom prostoru za poslodavca. Uz pretpostavku da su zadovoljene odredbe propisa koji se odnose na stambene objekte, odredbe propisa zaštite na radu primijeniti će se na odgovarajući način (u mjeri u kojoj je to moguće) uz brigu o tome da sigurnost i zdravlje radnika ne budu ugroženi.
- U najvećem broju slučajeva rada od kuće obavljati će se administrativni poslovi niskog rizika, u okruženju mjesta rada sa zaslonskom (računalnom) opremom, pa će zahtjeve u odnosu na prirodu poslova i veličinu rizika biti moguće osigurati i kod kuće radnika. To će se prvenstveno odnositi na sigurnosne zahtjeve u okruženju mjesta rada sa zaslonskom opremom propisane odredbama Pravilnika o zaštiti na radu radnika izloženih statodinamičkim, psihofiziološkim i drugim naporima na radu (“Narodne novine”, br. 73/21)

<http://uznr.mrms.hr/obavljanje-poslova-na-izdvojenom-mjestu-rada-i-oslobada-je-od-obveze-dokumentiranja-procjene-rizika/>

IV

- Kako bi se osigurala primjerena razina sigurnosno zdravstvenih zahtjeva na poslovima kada ih radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, u odnosu na mjesto rada kod poslodavca, poslodavac će na odgovarajući način u suradnji s radnikom i svojim stručnim službama razmotriti mogućnosti ispunjenja sigurnosno zdravstvenih zahtjeva koji se odnose na navedene poslove. To može uključivati i pregled prostora u kojem će radnik obavljati rad ili druge načine kojima će se potvrditi odgovarajuća primjerenost u odnosu na vrstu poslova koje će se obavljati na izdvojenom mjestu rada, a primjerenost se može dokazivati i drugim elektroničkim zapisima. Sigurnosne zahtjeve prostora kod kuće potrebno je razmatrati i ocjenjivati u opsegu koji odgovara prirodi poslova koje radnik obavlja za poslodavca.
- Mišljenja smo da u navedenom prostoru neovisno o tome radi li se o stalnom, pretežitom ili povremenom obavljanju administrativnih, uredskih i sličnih poslova s malim rizicima, ne postoji obveza ispitivanja radne opreme i radnog okoliša u smislu odredbi Pravilnika o pregledu i ispitivanju radne opreme (“Narodne novine”, br. 16/16 i 120/22) i Pravilnika o ispitivanju radnog okoliša (“Narodne novine”, br. 16/16 i 120/22) te da se u slučaju kada radnik sam obavlja navedene poslove u stanu ili kući ne primjenjuju odredbe propisa zaštite na radu vezano za evakuaciju i spašavanje te pružanja prve pomoći.

<https://uznr.mrms.hr/rad-na-izdvojenom-mjestu-rada-rad-od-kuce/-l>

- Sukladno odredbama čl. 17.a ZR-a, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, koji podrazumijeva rad od kuće ili u drugi prostor slične namjene koji je određen temeljem dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca, osim obveznog sadržaja, koji je propisan čl. 15. ZR-a, mora sadržavati i dodatne podatke o:
 - organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
 - načinu evidentiranja radnog vremena
 - sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi te naknadi troškova u vezi s time
 - naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku, ako je rad ugovoren kao stalan ili u slučaju kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
 - načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca
 - trajanju rada, odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

<https://uznr.mrms.hr/rad-na-izdvojenom-mjestu-rada-rad-od-kuce/-II>

- Nadalje, prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu, poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu. Ujedno je poslodavac dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu, na izdvojenom mjestu rada to moguće.
- Skrećemo vam pažnju da je poslodavac obavezan voditi točnu evidenciju o radnom vremenu radnika, bez obzira gdje obavlja svoje ugovorene poslove, odnosno dužan je voditi podatke o radnom vremenu potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa i za radnike s kojima ima sklopljen takav ugovor o radu. Pri tome, nema zapreke da evidenciju vodi i sam radnik, no odgovornost za točno vođenje evidencije je na poslodavcu.
- Napominjemo, da se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada primjenjuju odredbe ZR-a o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, ako to nije drukčije uređeno ovim Zakonom, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.
- Važno je istaknuti da u skladu sa čl. 7. ZR-a poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način rada poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

<https://uznr.mrms.hr/rad-od-kuce-za-vrijeme-izvanrednih-okolnosti/>

- U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
- Dakle, ne postoji zapreka da poslodavac i radnik u slučaju primjerice proglašene epidemije COVID-19 sukladno Zakonu o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti, dogovore rad od kuće i to bez izmjene ugovora o radu, ali ne duže od 30 dana.
- Slijedom navedenoga, ukoliko bi takav rad trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac će biti dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

<https://uznr.mrms.hr/obveza-sklapanja-izmjene-ugovora-kod-rada-na-izdvojenom-mjestu-rada/>

- Mogućnost obavljanja rada izvan radnih prostorija poslodavca je mogućnost koja je propisana ZR-om i koje nije novina koja je uređena tek sada njegovim izmjenama i dopunama. Ugovor o radu za takav oblik rada, kao i svaki drugi ugovor, mora sadržavati bitne sastojke, od kojih je jedan podatak o mjestu rada. Pri tome, rad se i do sada mogao obavljati u domu radnika ili nekom drugom prostoru koji je određen temeljem dogovora radnika i poslodavca, pri čemu je isto potrebno ugovoriti ugovorom o radu.

<https://uznr.mrms.hr/rad-na-izdvojenom-mjestu-rada-u-slucaju-nastanka-izvanrednih-okolnosti/>

- Odredbom čl. 17. st. 5. ZR-a propisano je da poslodavac može u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
- U slučaju nastavka takvog rada i nakon 30 dana poslodavac je u obvezi s radnikom sklopiti ugovor o radu u pisanom obliku s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

<https://uznr.mrms.hr/rad-na-izdvojenom-mjestu-rada/>

- Zakon o radu kao opći izvor radnog prava predviđa mogućnost zasnivanja radnog odnosa, odnosno obavljanja rada izvan radnih prostorija poslodavca, a što se može odnositi i na rad na izdvojenom mjestu izvan države registracije poslodavca. Konkretno, čl. 17.a ZR-a uređuje oblik i bitne sastojke ugovora o radu za obavljanje poslova od kuće radnika ili u drugom prostora slične namjene koji je određen temeljem dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.
- Pritom ističemo da prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu. Ujedno je poslodavac dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu, na izdvojenom mjestu rada to moguće. Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada, dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.
- Nadalje, u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada upućujemo na primjenu odredbe čl. 15. Zakona o mirovinskom osiguranju koja propisuje da se na osobni zahtjev obvezno osiguravaju u sustav mirovinskog osiguranja, osobe zaposlene u inozemstvu kod međunarodnih organizacija, osobe zaposlene na državnom području RH kod poslodavaca sa sjedištem u inozemstvu koji nemaju registriranu podružnicu u RH i osobe zaposlene kod stranih poslodavaca ako nisu obvezno osigurane prema inozemnim propisima na koje se odnosi međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju, ili ako nisu obvezno osigurane prema uredbama EU o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.

<http://www.mrms.hr/pitanje/rad-na-izdvojenom-mjestu-rada/>

- Zakon o radu kao opći izvor radnog prava predviđa mogućnost zasnivanja radnog odnosa, odnosno obavljanja rada izvan radnih prostorija poslodavca, a što se može odnositi i na rad na izdvojenom mjestu izvan države registracije poslodavca. Konkretno, čl. 17. uređuje oblik i bitne sastojke ugovora o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca koji je pravna osoba.
- Predmetno obuhvaća osim obveznih sastojaka (redovitog) ugovora o radu popisanih u čl. 15. istog Zakona ugovaranje radnog vremena, strojeva, alata i opreme za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, uporabu vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknade troškova u vezi s time, naknade drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova, način osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika. Pritom ističemo kako količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju takvog ugovora ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor. Također, propisana je obveza poslodavaca da radniku osigura sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.
- Nadalje, u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada upućujemo na primjenu odredbe čl. 15. Zakona o mirovinskom osiguranju koja propisuje da se na osobni zahtjev obvezno osiguravaju u sustav mirovinskog osiguranja, osobe zaposlene u inozemstvu kod međunarodnih organizacija, osobe zaposlene na državnom području RH kod poslodavaca sa sjedištem u inozemstvu koji nemaju registriranu podružnicu u RH i osobe zaposlene kod stranih poslodavaca ako nisu obvezno osigurane prema inozemnim propisima na koje se odnosi međunarodni ugovor o socijalnom osiguranju, ili ako nisu obvezno osigurane prema uredbama EU o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.
- Međutim, RH ima sa Švicarskom konfederacijom koja je država registracije i sjedišta Vašeg poslodavca sklopljen Ugovor o socijalnom osiguranju (Narodne novine, Međunarodni ugovori, br. 14/96) koji pravni izvor pobliže uređuje konkretne bilateralne odnose između dviju država, a ima pravnu snagu iznad spomenutog Zakona o mirovinskom osiguranju.

<https://uznr.mrms.hr/rad-na-daljinu-i-rad-na-izdvojenom-mjestu-rada/>

- Rad na izdvojenom mjestu rada je rad koji se ne obavlja u prostoru poslodavca, već se obavlja od kuće, odnosno u domu radnika ili u nekom drugom prostoru slične namjene, a koji nije prostor poslodavca. Za razliku od takve vrste rada, rad na daljinu definiran je kao poseban oblik rada koji se uvijek obavlja putem informacijsko komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će raditi. Pri tome, takvo mjesto može biti promjenjivo i može ovisiti o volji radnika, zbog čega se kod takve vrste rada neće primjenjivati veći dio obveza koje poslodavac u smislu propisa o zaštiti na radu ima prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada.
- Propisivanje mogućnosti rada na izdvojenom mjestu rada bez izmjene ugovora o radu, ali u dogovoru s radnikom i samo ograničenog trajanja, odnosno ne duže od 30 dana, propisano je samo za takvu vrstu rada i u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava.
- Svaka izmjena ugovora o radu pretpostavlja suglasnu volju obje ugovornih strana, pa tako i izmjena u navedenom slučaju. Međutim, ako bi rad trajao kraće od 30 dana ili bi potreba za radom na izdvojenom mjestu rada nastala uslijed navedenih okolnosti, suglasnost radnika i poslodavca ne bi morala biti u pisanoj formi izmjene ugovora o radu.

<https://uznr.mrms.hr/zastita-na-radu-kod-rada-na-daljinu/-l>

- ZR-om je propisano da je rad na daljinu rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.
- Naime, prema odredbi čl. 3. st. 1. točka 6. Zakona o zaštiti na radu mjestom rada smatra se ono mjesto rada koje je pod izravnim ili neizravnim nadzorom poslodavca, a kako je rad na daljinu promjenjiv te ovisi o volji radnika, koji se u pojedinim okolnostima može odvijati i u uvjetima na koje poslodavac ne može utjecati, takav rad se ne smatra radom na mjestu rada u smislu propisa zaštite na radu.
- Također je iz oblika rada na daljinu isključen i oblik rada na izdvojenom mjestu rada, za kojeg se može osigurati neizravni nadzor poslodavca. Na tu činjenicu upućuje i odredba čl. 17.b st. 4. ZR-a, koja daje mogućnost poslodavcu provođenja unaprijed utvrđenog nadzora u vezi uvjeta rada radnika.
- Uvažavajući navedeno, kada se radi o radu koji uključuje i rad u prostorijama poslodavca i rad na daljinu (kao i u slučaju koji uključuje i rad u prostorijama poslodavca i rad na izdvojenom mjestu rada), isto bi trebalo biti jasno navedeno (vidljivo) u ugovoru o radu.

<https://uznr.mrms.hr/zastita-na-radu-kod-rada-na-daljinu/-II>

- Institut osposobljavanja radnika za rad na siguran način prilikom rada na daljinu neće biti moguće primijeniti u cijelosti, jer isti, u skladu s odredbom čl. 4. st. 3. Pravilnika o osposobljavanju i usavršavanju iz zaštite na radu te polaganju stručnog ispita obuhvaća i praćenje sigurnog načina rada radnika i ocjenu praktične osposobljenosti na mjestu rada, a kao što je već navedeno rad na daljinu se ne smatra radom na mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.
- U odnosu na pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, koje je poslodavac dužan osigurati radniku koji radi na daljinu u skladu s odredbom čl. 17.b st. 6. ZR-a, mišljenja smo da iste trebaju prvenstveno sadržavati pravila zaštite na radu pri korištenju zaslonske opreme (računala) odnosno zbog rizika dugotrajnog sjedenja, kao što je primjerice uputa preko poveznice:
- http://www.hzzzsr.hr/wp-content/uploads/2016/11/Smjernica_o_uredivanju_radnih_mjesta_na_kojima_se_dugotrajno_sjedi.pdf.
- Upute bi prema našem mišljenju, pored navedenog, trebale sadržavati i opis odgovarajućih situacija i okolnosti koje bi radnici pri radu na daljinu, s obzirom na odabir i promjenjivost mjesta s kojeg će obavljati rad, trebali izbjegavati radi osiguranja vlastite sigurnosti i zaštite zdravlja na radu, a posredno i radi kvalitete te opsega obavljenih poslova.

<https://uznr.mrms.hr/razlika-rada-na-daljinu-od-rada-na-izdvojenom-mjestu-rada/>

- Za razliku od rada na izdvojenom mjestu rada, rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, na način da radnik samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika.
- Dakle, poslodavcu nije poznato mjesto gdje će se takav rad obavljati, zbog čega poslodavac ne može primijeniti propise iz zaštite na radu koje se odnose na konkretno mjesto rada, primjerice Pravilnik o izradi procjene rizika, Pravilnik o zaštiti na radu za mjesta rada i dr.
- Nadalje, obzirom da kod rada na daljinu radnik samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, na fleksibilnij način, moguće je ugovarati osiguranje sredstva rada i naknade troškova za takvu vrstu rada. Naime, takva obveza poslodavca je isključena, osim ako se dogovorom ugovornih strana nije ugovorila.
- Obzirom da se radi o izrazito fleksibilnom obliku rada, za rad na daljinu nije predviđena mogućnost iz čl. 17. C ZR-a za privremenim radom, na izdvojenom mjestu rada radi uskladjavanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba radnika, a tiče se okolnosti koje su povezane s trudnoćom ili roditeljskim obvezama radnika te sa zdravstvenim stanjem radnika odnosno člana obitelji ili kućanstva.

<https://uznr.mrms.hr/rad-na-izdvojenom-mjestu-rada-u-slucaju-osobnih-potreba-radnika/>

- Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmijenu ugovora o radu privremenog trajanja, može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavija u prostoru poslodavca. Ako poslodavac prihvati takav zahtjev radnika, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.
- U oba slučaja, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te u slučaju odbijanja ili njezovog usvajanja, odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, dakako u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazložen pisani odgovor.

<https://www.iusinfo.hr/misljenja-i-tumacenja/MMIN201D20230328N963>

- ZR-om nije propisana obveza dostavljanja medicinske dokumentacije kao uvjet da bi poslodavac odobrio takav zahtjev radnika. Poslodavac je dužan uzeti u obzir potrebe radnika i potrebe same organizacije rada, te svojom diskrecijskom odlukom odbiti ili dopustiti rad iz čl. 17. c st. 2. ZR-a, u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva te dostaviti obrazloženi pisani odgovor.
- Na ovo pravo radnika analogno bi se moglo primijeniti slično zakonsko uređenje vezano uz pravo radnika na neplaćeni dopust zbog pružanja osobne skrbi članu obitelji ili kućanstva. U okviru tog instituta je propisano pravo poslodavca da zatraži od radnika, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe kojoj pruža osobnu skrb. Stoga, kako poslodavac u toj situaciji ima pravo zatražiti dokaze, nema zapreke da isto zatraži od radnika i u slučaju iz čl. 17. c. st. 2. ZR-a, dakle u slučaju zahtjeva radnika za privremeno ugovaranje rada od kuće.
- Dodatno, u vezi čl. 17. c st. 2. točka 2. (trudnoća ili roditeljske obveze), podsjećamo i na dosadašnji čl. 30. st. 2. ZR-a koji propisuje kako poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

<https://uznr.mrms.hr/naknada-troska-kao-dio-ugovora-o-radu-na-izdvojenom-mjestu-rada/>

- U okviru uređenja rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, propisuje se širi obvezni sadržaj takvih ugovora u odnosu na sadržaj pisanog ugovora o radu koji mora sadržavati podatke o ključnim aspektima radnog odnosa u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU. Pri tome se na fleksibilniji način može ugovoriti rad na daljinu od rada na izdvojenom mjestu rada, i to u pogledu osiguravanja sredstava rada i naknade troškova. Kod propisivanja obveze poslodavca da radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada naknadi troškove nastale zbog obavljanja posla, uzele su se obzir prednosti koje od takvoga rada ima radnik, osobito u pogledu usklađivanja poslovnog i privatnog života, te uštede koje može ostvariti poslodavac.
- U navedenom smislu, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada mora sadržavati i podatak o naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije.
- Uzimajući u obzir da ugovor o radu predstavlja pravnu osnovu postojanja radnog odnosa, ali istovremeno i činjenicu da se sklapa suglasnošću volje radnika i poslodavca, te da njihova prava i obveze proizlaze upravo iz takvog ugovora, poslodavac i radnik će ugovoriti u kojem će iznosu poslodavac biti u obvezi snositi troškove nastale radom na izdvojenom mjestu rada. Navedeni iznos može biti utvrđen i kolektivnim ugovorom.

Službeno, 22. srpnja 2024.

- Radnik i poslodavac kao ugovorne strane mogu sklopiti ugovor o radu na puno ili na nepuno radno vrijeme, pri čemu se ugovorom koji se sklapa na puno radno vrijeme ne može ugovoriti radno vrijeme duže od 40 sati tjedno.
- U slučaju kada radnik i poslodavac ugovaraju dvije ili više vrsta poslova koje će radnik obavljati, oni kao ugovorne strane ne sklapaju dva zasebna ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, već se jednim sklopljenim ugovorom o radu ugovaraju svi poslovi koje će radnik obavljati za poslodavca u punom radnom vremenu.

Službeno, 24. kolovoza 2023.

- Za vrijeme korištenja prava na neplaćeni dopust, sukladno čl. 87. ZR-a, ne prekida se radni odnos, već isti miruje, neovisno o tome je li poslodavac, sukladno mogućnostima koje propisuju posebni propisi o obveznim doprinosima i obveznim osiguranjima, izvršio odjavu radnika iz obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ili to nije učinio. Jednako tako, radni odnos se ne prekida tijekom mirovanja niti kada je poslodavac odjavio radnika iz sustava mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, a radnik koristio institut produženog mirovinskog osiguranja.
- S time u vezi, Zakon o mirovinskom osiguranju propisuje obvezu osiguranja u slučaju zaposlenja (osiguranje po osnovi radnog odnosa), ali predviđa i mogućnost produženog osiguranja.

Službeno, 24. kolovoza 2023.

- U skladu s odredbom čl. 87. ZR-a, poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Za vrijeme njegovog trajanja, sva prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako nekim posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- Kod neplaćenog dopusta ne dolazi do prestanka radnog odnosa, već samo prava i obveze ugovornih strana za to vrijeme miruju. Dakle, radnik je i nadalje u radnom odnosu kod poslodavca, ali za vrijeme neplaćenog dopusta neće biti u obvezi obavljati ugovorene poslove, a poslodavac mu neće biti u obvezi isplatiti plaću.
- Međutim, s obzirom na izričitu zakonsku normu koja obvezu traženja odobrenja kod zakonske zabrane natjecanja ne veže uz efektivni rad radnika već uz činjenicu radnog odnosa kod poslodavca, mišljenja smo da bi i kod neplaćenog dopusta došlo do primjene čl. 101. ZR-a, odnosno da bi radnik za svoj ili tuđi račun mogao sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac samo uz odobrenje svoga poslodavca.

Službeno, 7. svibnja 2024.

- Odredbom čl. 87. ZR-a propisan je institut neplaćenog dopusta, za čijeg trajanja sva prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako nekim posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- Budući da se sadržaj radnog odnosa za vrijeme mirovanja faktično ne ostvaruje, radnik čiji radni odnos miruje ne može stjecati druga prava iz radnog odnosa niti u svezi s radnim odnosom, ali će ih zadržati iz razdoblja koje je prethodilo činjenici mirovanja radnog odnosa te ih nastavno ostvariti po prestanku mirovanja.

Službeno od 4. siječnja 2023.

- Pravo na odsutnost s posla novi je institut koji je u hrvatsko radno zakonodavstvo ušao kao rezultat usklađivanja ZR-a 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. Odredbe o pravu na odsutnost s posla razrađene su u čl. 87.a ZR-a, a koje se primjenjuju od 1. siječnja 2023. Na temelju odredbi toga članka, radnik ima pravo na odsutnost s posla, jedan dan u kalendarskoj godini, u slučajevima kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna radnikova trenutna nazočnost. To se razdoblje za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatra vremenom provedenim na radu.

Službeno od 31. siječnja 2023.

- Pravo na odsutnost s posla novi je institut koji je rezultat usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi, koje podrazumijeva pravo radnika na odsutnost s posla, jedan dan u kalendarskoj godini, u slučajevima kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna radnikova trenutačna nazočnost. To se razdoblje za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom smatra vremenom provedenim na radu.
- Mogućnost povoljnijeg uređenja toga prava, kako u smislu njegovog trajanja, tako i u smislu uređenja prava na naknadu plaće za to vrijeme, ostavlja se slobodi ugovaranja putem kolektivnog ugovora ili ugovora o radu, odnosno uređenja pravilnikom o radu poslodavca.
- Uzimajući u obzir svrhu navedenog instituta, kao i razloge koji bi korištenje toga prava opravdavali, ZR-om nije propisana obveza radnika da u slučaju zahtjeva poslodavca dokaže njegovu opravdanost. Međutim, isto tako nije niti propisana nemogućnost poslodavca da u slučaju sumnje na zlouporabu korištenja tim pravom, od radnika zatraži dokaz o postojanju važnog i hitnog obiteljskog razloga.

Službeno, 2. kolovoza 2022.-I

- U skladu s odredbom čl. 86. ZR-a, kojim je propisano pravo na plaćeni dopust radnika za važne osobne potrebe, radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust za rođenje djeteta.
- Smisao navedene odredbe je oslobođenje od rada u određenim slučajevima kada je to radniku osobno potrebno, u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- U slučaju kada je neko pravo povoljnije uređeno kolektivnim ugovorom, primjenom čl. 9. ZR-a, za radnika se primjenjuje povoljnije pravo. Navedeno se odnosi i na broj dana plaćenog dopusta, kojeg radnik po pojedinoj osnovi ostvaruje temeljem kolektivnog ugovora.
- Za razliku od toga prava uređenog općim propisom o radu, pravo na očinski dopust je uređeno Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama.

Službeno, 2. kolovoza 2022.-II

- U smislu toga Zakona, očinski dopust je definiran kao dopust zaposlenog ili samozaposlenog oca ili njemu izjednačene osobe koja se brine o djetetu, povodom rođenja djeteta, radi pružanja njege i podizanja djeteta. Pravo na očinski dopust je po svojoj definiciji, trajanju i načinu korištenja (od rođenja djeteta do navršenih šest mjeseci života djeteta), zaseban pravni institut kojim se uređuje roditeljsko pravo, mogućnost pružanja njege djetetu te povezivanje obiteljskog i poslovnog života.
- Važno je naglasiti da je svrha očinskog dopusta zaštita interesa djeteta, putem stvaranja emocionalne veze između roditelja i djeteta, kako se ističe i u uvodnom dijelu Direktive (EU) 2019/1158 na temelju koje je to pravo preneseno u hrvatski pravni sustav, dok je u slučaju plaćenog dopusta propisanog ZR-om, svrha ostvarivanje prava radi osobne potrebe samog radnika.
- Slijedom navedenog, pravo na plaćeni dopust za rođenje djeteta radnik ostvaruje temeljem ZR-a i kolektivnog ugovora, bez obzira na pravo na očinski dopust kojeg ostvaruje temeljem posebnog propisa.

Službeno, 4. siječnja 2023.

Zakon o radu odredbom čl. 86. propisuje da radnik u slučaju važnih potreba (sklapanje braka, rođenje djeteta, teže bolesti ili smrt člana uže obitelji i slično) ostvaruje pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Dakle, Zakon propisuje samo okvirna prava u vezi navedenoga instituta koja se razrađuju spomenutim pravnim izvorima.

Nadalje, iako Zakon taksativno ne navodi slučajeve važnih potreba; misleći smo da, ukoliko odredbama kolektivnog ugovora (titi drugog pravnog izvora) nije predviđeno pravo na plaćeni dopust u slučaju selidbe radnika, isto radnik neće ostvariti i po odredbama ZR-a.

Naime, prema stavu ovoga tijela, ukoliko pravnim izvorima nisu razrađeni slučajevi prava na plaćeni dopust, radnik bi prema odredbama ZR-a ostvario to pravo samo za one slučajeve nabrojene u čl. 86. st. 1. Zakona, a ne i za neke druge slučajeve. Navedeno ne preči poslodavca da radniku prizna to pravo i u slučaju selidbe, no Zakon ga na to ne obvezuje.

Primjena povoljnijeg prava, sukladno čl. 9. st. 3. ZR-a, dolazila bi u obzir samo u slučaju da je različitim pravnim izvorima neko pravo različito uređeno, dok u ovom konkretnom slučaju pravo na plaćeni dopust u slučaju selidbe radnika niti jedan pravni izvor izricito ne propisuje.

Službeno, 9. siječnja 2020.

- Pravo na plaćeni dopust ZR uređuje na način da propisuje pravo radnika, da tijekom kalendarske godine ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.
- Iako Zakonom izrijeком nije definirano što se za ostvarenje navedenog prava smatra težom bolešću, mišljenja smo da se radi o bolesti čije je izlječenje bez obzira na provođenje odgovarajućeg načina liječenja neizvjesno, odnosno o bolesti uslijed koje, uzimajući u obzir dijagnozu, individualno stanje pacijenta i pojedinu fazu bolesti, postoji potreba njege i skrbi o članu obitelji koji boluje od takve bolesti.
- Odluku o plaćenom dopustu te o broju dana plaćenog dopusta koje će radnik moći koristiti, uvažavajući okolnosti svakog pojedinog slučaja donosi poslodavac, pri čemu ukupno trajanje toga dopusta može biti drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- Zakonom nije propisan način dokazivanja postojanja takve okolnosti, a koju radnik može dokazati medicinskom dokumentacijom člana obitelji za koju je potrebna njega i skrb.

Službeno, 1. srpnja 2019.

- Pravo radnika na plaćeni dopust je pravo temeljem kojeg radnik nema obvezu rada, a koristi ga zbog svojih osobnih potreba, odnosno za važne osobne potrebe, osobito u vezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.
- Svrha određivanja ovoga prava je da se radniku omogući da u vrijeme nastupa jedne od navedenih okolnosti, određeni broj dana ima pravo ne raditi, uz priznavanje svih prava iz radnog odnosa. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, navedeni Institut može se urediti na drugačiji način; u kojem slučaju će se primjenom odredbe ZR-a o slobodi ugovaranja, za radnika primijeniti najpovoljnije pravo.
- U takvim slučajevima, tumačenje navedenog prava može dati donositelj akta kojim je isto uređeno, pa bi stoga, ukoliko je predviđeno pravilnikom o radu, tumačenje trebao dati poslodavac. Ukoliko se radi o kolektivnom ugovoru, tumačenje odredbi daje zajedničko tijelo predviđeno tim ugovorom za njegovo tumačenje. U nedostatku zajedničkog tijela, tumačenje kolektivnog ugovora mogu dati suglasno stranke ugovora, odnosno arbitraža, ako je predviđeno.

Službeno, 27. rujna 2023.

- ZR-om je propisano pravo radnika na godišnji odmor, njegovo korištenje te prenošenje u iduću kalendarsku godinu.
- Za vrijeme korištenja mirovanja radnog odnosa ne dolazi do prestanka radnog odnosa, već za to vrijeme sva prava i obveze obiju ugovornih strana miruju. Stoga, nakon korištenja toga prava, radnik u tekućoj kalendarskoj godini ostvaruje pravo na cijeli godišnji odmor kod svog poslodavca.
- Međutim, ako radni odnos radniku miruje tijekom čitave kalendarske godine ili mu radni odnos u tekućoj godini miruje prije prestanka ugovora o radu, miruju sva prava i obveze poslodavca i radnika, pa samim time miruje i radnikovo pravo na godišnji odmor.
- Stoga ga radnik u tom slučaju ne može ostvariti za kalendarsku godinu u kojoj mu nakon mirovanja radnog odnosa radni odnos kod poslodavca prestaje.

Službeno, 23. rujna 2024.

- Privremena spriječenost za rad (bolovanje) podrazumijeva odsutnost s rada radnika u onim slučajevima u kojima zbog bolesti, ozljede ili neke druge okolnosti radnik nije u mogućnosti izvršavati ugovorom preuzete obveze.
- Uzimajući u obzir svrhu instituta godišnjeg odmora (odmor radnika od rada u cilju zaštite zdravlja i obnove radnih kapaciteta), radnik ne može biti istovremeno na bolovanju i na godišnjem odmoru.
- Dakle, poslodavac ne može radniku odrediti korištenje godišnjeg odmora ukoliko se radnik nalazi na bolovanju. Međutim, nakon prestanka privremene spriječenosti za rad, radnik ima pravo na godišnji odmor, prema rasporedu korištenja godišnjeg odmora kojeg određuje poslodavac. Pri tome, radnik koji je ispunio uvjete za stjecanje prava na „cijeli“ godišnji odmor, isti u kalendarskoj godini ostvaruje u punom opsegu, bez obzira što je prethodno bio na bolovanju.

<https://uznr.mrms.hr/prekid-godisnjeg-odmora-zbog-bolovanja/>

- Sukladno čl. 24. ZR-a 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. Nadalje, čl. 37. ZR-a propisano je da je radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju. Ističemo da je svrha godišnjeg odmora očuvanje funkcionalnosti fizičkih i mentalnih sposobnosti radnika, u cilju obnove energije i sposobnosti za nastavak radnih obveza. Dakle, po povratku na rad od radnika se očekuje da bude sposoban za rad i da njegovo zdravstveno stanje ne ugrožava osobe s kojima radnik dolazi u dodir, izvršavajući obveze iz ugovora o radu. Stoga radnik može, ali ne mora, prekinuti korištenje godišnjeg odmora zbog bolovanja. Napominjemo da, ukoliko radnik prekine korištenje godišnjeg odmora zbog bolovanja, o vremenu korištenja preostalog godišnjeg odmora radnik se mora dogovoriti sa poslodavcem odnosno mora dobiti novu odluku/rješenje o korištenju godišnjeg odmora.

Službeno, 13. kolovoza 2024.

- U skladu sa Zakonom o radu, ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.
- Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, pa stoga nema zapreke da radnik zatraži od poslodavca korištenje pripadajućeg godišnjeg odmora za vrijeme tijeka otkaznog roka.
- Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i Zakonom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te uzimajući u obzir potrebe organizacije posla te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, donosi odluku o korištenju godišnjih odmora.
- Dakle, nema zapreke da radnik izrazi svoju želju za korištenjem godišnjeg odmora u određenom terminu pa tako i za vrijeme trajanja otkaznog roka, no konačnu odluku o tome donijet će poslodavac.
- U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto njegovog korištenja.

KLASA: 110-01/21-01/09; URBROJ: 524-03-01-01/2-21-2 od 26. siječnja 2021.

- ZR-om postavljena je gornja granica punog radnog vremena na način da ono može iznositi najviše 40 sati tjedno.
- Radnik koji je stranka ugovora o radu sklopljenog na puno radno vrijeme ne može istovremeno sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem, jer bi time ukupno radno vrijeme radnika prelazilo 40 sati tjedno.
- Zakon o radu je opći radno pravni propis kojim se uređuju radni odnosi u RH, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno, s kojeg aspekta bi sklapanjem ugovora o radu s drugim poslodavcem za vrijeme plaćenog ili neplaćenog dopusta, ukupno radno vrijeme radnika prelazilo 40 sati tjedno.
- Navedenim je Zakonom predviđena mogućnost da radnik koji radi u punom radnom vremenu, odnosno koji u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavca radi s ukupnim radnim vremenom od četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost. Ovako propisana ograničenja su kumulativno postavljena ograničenja na tjednoj razini te ograničenja na godišnjoj razini, iz čega proizlazi da na razini tjedna takav rad ne smije trajati duže od osam sati, a na godišnjoj razini ne smije trajati duže od sto osamdeset sati.

<https://www.iusinfo.hr/misljenja-i-tumacenja/MMIN201D20230104N1026>

- Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada iz čl. 18.a ZR-a.
- Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), 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.
- U skladu s navedenim, ne postoji zakonska mogućnost da dodatan rad bude ugovoren sa istim poslodavcem odnosno istima poslodavcima (matični poslodavci). Rad preko ugovorenog nepunog radnog vremena za istog, matičnog poslodavca predstavljao bi prekovremeni rad.

Službeno, 15. studenoga 2023.

- U okviru ZR-om propisane obveze poslodavca da u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vrati sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, Zakonom nije određeno na koje se isprave odnosi navedena obveza. Mišljenja smo da se pod pojmom isprave iz članka 130. stavka 2. Zakona podrazumijevaju svi dokumenti koji sadrže podatke o činjenicama važnim za radno pravni status radnika kod određenog poslodavca (npr. preslika diplome, preslika osobne iskaznice, različita uvjerenja, potvrde i sl.).
- U skladu s važećim Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, podatke o radnicima poslodavac počinje voditi datumom zasnivanja radnog odnosa i ažurno je vodi do prestanka radnog odnosa te istu čuva kao dokumentaciju trajne vrijednosti. Ti podaci propisani su odredbom čl. 3. Pravilnika. Primjerice, to je potvrda o stručnom obrazovanju ili položenom ispitu i tečaju koji je uvjet za obavljanje posla, dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada, ako ih je strani radnik obavezan imati i sl.).

Službeno, 4. siječnja 2023.

- Sukladno odredbi čl. 130. st. 2. ZR-a poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa. Ujedno, temeljem čl. 226. st. 1. točke 31. istog Zakona, predviđena je ovlast inspektora rada da prilikom provedbe inspekcijskog nadzora usmenim rješenjem u zapisnik poslodavcu naredi da u ostavljenom roku vrati radniku nakon prestanka radnog odnosa sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ili mu izda potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa. Također, radnik povrat isprava od poslodavca može zatražiti i sudskim putem. Slijedom navedenog, radi provođenja inspekcijskog nadzora nad radom poslodavca možete se izravno obratiti Državnom inspektoratu, Inspekciji rada na adresu Šubićeva 29, Zagreb ili putem kontakt obrasca objavljenog na mrežnim stranicama Državnog inspektorata, a pristupiti mu možete i putem poveznice: <https://dirh.gov.hr/podnosenje-prijava/83>.

Službeno, 18. listopada 2019.

- Budući da ZR-om nije izrijeком naveden način vraćanja isprava radniku u slučaju prestanka radnog odnosa, mišljenja smo da poslodavac može izabrati na koji će način radniku dostaviti primjerak odjave s obveznih osiguranja, uključujući i mogućnost dostave poštom, odnosno putem pošiljke s povratnicom, odnosno na drugi uobičajeni način na koji će se isprava dostaviti osobi kojoj je namijenjena.

<https://uznr.mrms.hr/ugovor-o-dodatnom-radu/>

- Sukladno odredbi čl. 18.b ZR-a ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme, pri čemu se istim ne smije ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.
- Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.
- Nadalje, ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom radnom vremenu. Ujedno u navedenom slučaju, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca (kolektivni ugovor 6 mjeseci) ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen, pri čemu se razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci.

<https://uznr.mrms.hr/ugovor-o-dodatnom-radu-2/>

- ZID ZR-om brisano je ograničenje maksimalno dopuštenih sati dodatnog rada na godišnjoj razini, a ostalo je samo ograničenje za ugovaranje najviše 8 sati dodatnog rada na tjednoj razini.
- Umjesto dosadašnje pisane suglasnosti prvog poslodavca za takav rad radnika, ZID ZR-a propisuje se obveza radnika da prije početka rada kod drugog poslodavca, obavijesti matičnog poslodavca, odnosno matične poslodavce o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem, što predstavlja usklađivanje s Direktivom (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU.
- Međutim, propisana je mogućnost matičnog poslodavca da pisanim putem zatraži od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, a osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena kod matičnog poslodavca.
- U slučaju ne izvršavanja obveza koje radnik ima kod matičnog poslodavca, taj poslodavac odlučuje o radnikovom radno pravnom odnosu, što uključuje i upozorenje na kršenje obveza te donošenje odluke o prestanku ugovora o radu.

- **HVALA VAM NA PAŽNJI!!!**