

1. UGOVOR O RADU NA
ODREĐENO VRIJEME

2. PROBNI RAD

3. DOSTAVA

IRIS GOVIĆ PENIĆ

Sutkinja Županijskog suda u Zagrebu

travanj 2023.

PRIMJENA ZID ZR-A - NAČELNO

- ZID ZR stupa na snagu 1.1.2023.
- Postupci ostvarivanja i zaštite prava radnika započeti prije stupanja na snagu ZID ZR-a, dovršavaju se po odredbama ZR-a po kojemu su započeti.
- Poslodavci su dužni uskladiti pravilnike o radu s odredbama ZID ZR-a u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ZID ZR- do 1.7.2023.

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME-

|

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora 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.
- (4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme, čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME-

II

- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- (6) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka, 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.

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME-

III

- (7) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, 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 tri 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.

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME-IV

- (8) 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.
- (9) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri 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 šest mjeseci.
- (10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (11) Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s člankom 16. stavkom 2. ovoga Zakona, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 4. i 9. ovoga članka.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE O UGOVORU O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

- Na ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme, a koji prije stupanja na snagu ZID ZR-a nisu prestali, neće se primjenjivati odredba o ugovoru o radu na određeno vrijeme (čl. 2. ZID ZR-a) do isteka vremena na koje su sklopljeni (primjenjuje se dosadašnji ZR).

UVJETI RADA RADNIKA KOJI RADE NA ODREĐENO VRIJEME - ČL. 13. ZR-A – DODANI STAVCI

- (5) Radnik koji najmanje šest 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.
- (6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (7) 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.
- (8) Iznimno od stavaka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva, ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

OTKAZ UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

- Čl. 118. ZR-a briše se.
- Briše se odredba 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.

PROBNI RAD-I

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. ovoga Zakona.
- (3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, 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. ovoga Zakona.
- (5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, trajanje probnog rada može se 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.

PROBNI RAD-II

- (6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (7) 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.
- (8) 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.

PROBNI RAD-III

- (9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.
- (10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.
- (11) Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. ovoga Zakona te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. ovoga Zakona.

VSRH, REV 861/2020

- Pravilno su nižestupanjski sudovi ocijenili da je odluka o otkazu tužiteljici zbog nezadovoljavanja na probnom radu zakonita i dopuštena, a sud nije ovlašten upuštati se u pravilnost ocjene poslodavca o radu radnika tijekom probnog rada jer je autonomno pravo poslodavca da ocijeni je li radnik koji ima ugovoren probni rad udovoljio zahtjevima radnog mjesta odnosno ostvario rezultate koji bi bili dostatni za nastavak radnog odnosa (tako ovaj sud u odluci Revr 276/13-2 od 4. veljače 2014., Revr 793/2018 od 9. listopada 2019. i drugima).

VSRH, REVR 1445/2013

- U odnosu na ponovljeni prigovor tužiteljice da Odluka o otkazu nije pravilno obrazložena (čl. 112. st. 2. ZR-a), valja reći da prema shvaćanju revizijskog suda odluka o otkazu ugovora o radu zbog neuspjeha probnog rada obrazložena tim razlogom, ima dostatno obrazloženje. Stoga je neprihvatljivo stajalište revidentice da je predmetna odluka nezakonita zbog izostanka odgovarajućeg obrazloženja, tj. nenavođenja činjenica zbog kojih tuženik smatra da tužiteljica nije zadovoljila na radu i da je već iz tih formalnih razloga ista nedopuštena (ništetna).

VSRH, REVR 246/2017

- Pitanje zaštite trudnica za vrijeme trajanja radnog odnosa jest u području primjene prava Europske unije i regulirano je uz ostalo Direktivom Vijeća 92/85 EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ, dalje: Direktiva). Čl. 10. navedene Direktive propisano je kako su države članice dužne poduzeti sve potrebne mjere kako bi zabranile otpuštanje radnica tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja rodiljnog dopusta iz članka 8. st. 1. Direktive, osim u izvanrednim slučajevima nevezanim za njihovo stanje koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa, pri čemu prema potrebi, svoj pristanak mora dati nadležno tijelo kojim bi se trudnicama zajamčilo korištenje prava na sigurnost i zaštitu zdravlja. Tumačeći nacionalno pravo u duhu prava Europske unije, stav je ovoga suda da se probni rad na način kako je reguliran odredbama ZR-a ne može podvesti pod pojam „izvanrednog slučaja“ zbog kojeg bi u smislu čl. 10. Direktive bilo dopušteno otkazati trudnici ugovor o radu.
- Slijedom navedenog, neovisno o eventualnom nastanku razloga za otkazivanjem ugovora o radu, uključujući nezadovoljavanje radnika na probnom radu, odluka poslodavca kojom bi isti otkazao ugovor o radu trudnici bila bi nedopuštena, tj. ništetna.

DOSTAVA-ČL. 132. ZR-A

- (1) Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz članka 133. ovoga Zakona te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, može se urediti kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.
- (2) Ako dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz članka 133. ovoga Zakona nije uređena na način iz stavka 1. ovoga članka, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.
- (3) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena na način iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

VSRH, REV 924/2020

- Odredbom čl. 67. Pravilnika o radu od 14. srpnja 2010. propisana su pravila o dostavi na način da ukoliko se dostava ne može obaviti ni na koji prethodno navedeni način ili radnik odbije podići, odnosno potpisati primitak pismena, pismeno se stavlja na oglasnu ploču kata ili organizacijske jedinice u kojoj radi. Protekom roka od osam dana kada je pismeno stavljeno na oglasnu ploču, smatrat će se da je dostava izvršena.
- Polazeći od činjeničnih utvrđenja u postupku koji je prethodio reviziji, a poglavito utvrđenja da je tuženik Pravilnikom o radu imao propisana pravila o dostavi te slijedom navedenih odredbi koje na jasan način propisuju način i pravila dostave, prema ocjeni ovoga suda pravilno su nižestupanjski sudovi primijenili materijalno pravo iz odredbe čl. 128. ZR kada su zaključili da pri dostavi osporene odluke nije bilo mjesta primjeni odredbe čl. 143. ZPP jer je pravila dostave poslodavac uredio Pravilnikom o radu te je stoga pravilno izvršio dostavu osporene odluke sukladno čl. 67. Pravilnika o radu.
- Shodno tome pravilno su odbacili tužbu u dijelu kojim je traženo da se odluka o otkazu ugovora o radu utvrdi nedopuštena te da radni odnos tužiteljice nije prestao, ocijenivši tužbu nepravovremenom. Posljedično navedenom pravilno su odbili tužbeni zahtjev za naknadu plaće ocijenivši ga neosnovanim pozivom na odredbu čl. 87. st. 3. ZR, budući je tužiteljici radni odnos prestao odlukom o otkazu ugovora o radu od 8. srpnja 2011. pa do prekida rada nije došlo krivnjom tuženika.

VSRH, REV 1825/2018

- Revident ističe da je poslodavac dostavu odluke o otkazu trebao obaviti primjenjujući odredbe čl. 144. ZPP, a ne čl. 102. Pravilnika o radu tuženika, a sve sukladno čl. 9. st. 3. ZR koji određuje da ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.
- Treba istaknuti da je čl. 132. ZR određeno da se na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima iz čl. 133. ZR primjenjuju na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojima je uređen parničnog postupka, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu. Budući da je, u konkretnom slučaju, postupak dostave uređen Pravilnikom o radu tuženika, poslodavac je sukladno čl. 132. ZR na dostavu predmetne odluke o otkazu pravilno primijenio odredbu čl. 102. Pravilnika o radu.
- Na ustrajanje revidenta da treba primijeniti povoljnije pravo za radnika jer tako određuje čl. 9. st. 3. ZR treba reći da se navedena odredba odnosi na pravo iz radnog odnosa, dok se u ovoj situaciji radi o procesnim pravilima koja uređuju način dostave odluke o otkazu odnosno odluka o pravima iz radnog odnosa (na koja prava iz radnog odnosa misli zakonodavac kada govori o primjeni povoljnijeg prava u čl. 9. st. 3. ZR).