

## RADNI ODNOSI

### **1. Uvjete rada mogu poslodavac i radnik ugovoriti povoljnije od uvjeta propisanih zakonom ili drugim propisima, ali ih ne mogu ugovoriti nepovoljnije od propisanih.**

#### *Iz obrazloženja:*

Iz činjeničnog utvrđenja prvostupanjskog suda proizlazi da je tužiteljica radila kod tuženika do 28. lipnja 2012. godine i ukupno ostvarila više od 33 godine radnog staža, a nije bilo sporno da je tuženik isplatio tužiteljici otpremninu u iznosu od 101.117,04 kune. Sporno je pripada li tužiteljici pravo na isplatu otpremnine primjenom Kolektivnog ugovora za X.Y. d.d. ili u skladu sa čl. 19., st. 2. ugovora o radu sklopljenog 13. svibnja 2011. godine.

Neosnovano tuženik u žalbi iznosi žalbeni razlog pogrešne primjene materijalnog prava. Naime, prvostupanjski sud utvrđuje da tužiteljici pripada pravo na isplatu otpremnine u skladu s Kolektivnim ugovorom za X.Y. d.d. primjenom čl. 7., st. 3. Zakona o radu, a ne na temelju čl. 19. ugovora o radu.

Pravilno je prvostupanjski sud primijenio materijalno pravo jer je čl. 7., st. 1. Zakona o radu propisano da poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavca mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta utvrđenih ovim ili drugim zakonom. Dakle, iz citirane zakonske odredbe proizlazi da nije dopušteno ugovarati nepovoljnije uvjete rada od onih propisanih Zakonom o radu i drugim propisima

što znači i Kolektivnim ugovorom, pa je stoga odredba članka 19., stavak 2. ugovora o radu koji su stranke sklopile dana 13. svibnja 2011. godine protivna prisilnim propisima, odnosno ništetna u skladu sa čl. 322. Zakona o obveznim odnosima (N.N., br. 35/05. i 41/08. – dalje: ZOO).

Kako tužiteljici pripada pravo na otpremninu prema odredbama Kolektivnog ugovora, pravilno je prvostupanjski sud utvrdio visinu otpremnine koja tužiteljici pripada primjenom citirane odredbe Kolektivnog ugovora i čl. 7., st. 3. Zakona o radu.

*Županijski sud u Bjelovaru, broj: Gž 2154/2013-2 od 2.10.2014.*

### **2. Radnik koji nije iskoristio krivnjom poslodavca godišnji odmor ima pravo osim naknade plaće i na naknadu štete.**

#### *Iz obrazloženja:*

U konkretnom slučaju sporno je ima li tužitelj pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor koja mu je dosuđena.

Prema odredbi članka 50., stavak 1. Zakona o radu (N.N., br. 137/04. – pročišćeni tekst) radnik koji se prvi put zaposli ostvaruje pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada te dalje ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 18 radnih dana (članak 47., stavak 1. Zakona o radu). Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, u skladu

s odredbom članka 53., stavak 1. Zakona o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne plaće u prethodna tri mjeseca, koja se mora isplatiti unaprijed ako drugačije nije određeno kolektivnim ugovorom ili sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca (članak 53., stavak 2. Zakona o radu).

Prema odredbi članka 56., stavak 1. i 2. Zakona o radu raspored godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac uzimajući u obzir potrebe rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika. Prilikom prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora (članak 52., stavak 2. Zakona o radu).

Iz navedenih zakonskih odredbi proizlazi da je poslodavac dužan radniku omogućiti korištenje godišnjeg odmora i za to vrijeme mu isplatiti odgovarajuću naknadu, a u slučaju prestanka ugovora o radu dužan mu je izdati potvrdu o korištenju godišnjeg odmora, kako bi to pravo radnik mogao ostvarivati kod drugog poslodavca.

Radnik je isto tako dužan koristiti godišnji odmor i ne može tražiti da mu se umjesto korištenja godišnjeg odmora isplati naknada, što proizlazi iz odredbe članka 49. Zakona o radu prema kojoj je ništav sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Budući da je tijekom postupka utvrđeno da takav godišnji odmor tužitelj nije koristio krivnjom poslodavca, osim naknade plaća (koju je primio) tužitelju pripada i naknada štete jer je tuženik, time što tužitelju nije omogućio korištenje godišnjeg odmora povrijedio njegova prava iz radnog odnosa (članak 109., stavak 2. Zakona o radu) pa mu je dužan naknaditi štetu, što je pravilno zaključio i prvostupanjski sud.

*Visoki trgovački sud RH, broj: Pž-3440/07 od 10.7.2008.*

**3. Opetovano sklapanje ugovora o djelu, makar to bilo i dugi niz godina, ne mora značiti da se radi o ugovoru o radu na neodređeno vrijeme.**

*Iz obrazloženja:*

Uvidom u osporenu presudu i spis Općinskog suda u Zagrebu utvrđeno je da je podnositelj 4. siječnja 2011. pred Općinskim građanskim sudom u Zagrebu (sada: Općinski radni sud u Zagrebu) tužbom pokrenuo parnični postupak protiv tuženika, X.X. Zagreb, u kojoj je naveo da je kod tuženika na temelju ugovora o djelu za iste poslove u području scenografije koji su se sklapali između tuženika, kao naručitelja, i podnositelja, kao izvršitelja, radio kontinuirano u razdoblju od 1. listopada 1998. pa do 19. studenoga 2010. kada je usmeno obaviješten o otkazu ugovora i da je u tih dvanaest godina s tuženikom ugovora o djelu na poslovima u području scenografije sklapao svaki mjesec, te da stoga smatra da iz sadržaja poslova koji su obuhvaćeni ugovorima o djelu, kao i izvršenja istih, proizlazi da su stranke sklopile ugovor o radu na neodređeno vrijeme u smislu članka 8. Zakona o radu. Slijedom navedenog, konačno postavljenim tužbenim zahtjevom, predložio je da sud utvrdi postojanje radnog odnosa između tuženika i podnositelja za radno mjesto ličilac, da se utvrdi nedopuštenim usmeni otkaz ugovora o radu, da se tuženiku naloži da podnositelja vrati na radno mjesto, te da mu isplati naknadu plaće u bruto iznosu od 7.500,00 kuna za razdoblje do 19. studenoga 2010. do ponovnog zasnivanja radnog odnosa s pripadajućom kamatom.

Također je utvrđeno da je člankom 7. svih sklopljenih ugovora o djelu između podnositelja i poslodavca X.X. ugovoreno da se na temelju tog ugovora ne stječu prava iz radnog odnosa te da je i sam podnositelj bio svjestan da nije u radnom odnosu kod tuženika, te da je poslove u skladu sa člankom 10. ugovora o djelu kod tuženika obavljao s osnova samostalne profesije (samostalnog zanimanja).

Na temelju navedenih utvrđenja prvostupanjski sud ocijenio je da volja podnositelja i poslodavca X.X. nije bila da se izvršavanjem ugovora o djelu zasnjuje radni odnos s obzirom na to da su ugovori o djelu sklopljeni za obavljanje točno određenih poslova koje je podnositelj u cijelosti izvršio, a poslodavac X.X. za to je isplatio podnositelju naknadu.

Prema odredbi čl. 13., st. 2. Zakona o radu (N.N., br. 38/95., 54/95., 65/95., 102/98., 17/01., 82/01., 114/03., 142/03., 30/04., 137/04. – pročišćeni tekst i 68/05. – 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 (N.N., br. 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 na 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. pročišćenog teksta ZR-a i 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-a (i čl. 8., st. 2. ZR/09): moralo bi biti rije-

či 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 razdoblje rada po sklopljenim ugovorima dolazio kod tuženika obavljati ugovoreni posao, imao svoje mjesto rada, osobe tuženika koje su mu bile nadređene, 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, 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 povezani samo s ugovorima o radu.

Revizijski sud pritom ukazuje i da je odredbom čl. 247. Zakona o obveznim odnosima (N.N., br. 35/05.) propisano: „Ugovor je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora“ – pa da se i u vezi s tim ovdje ne može prihvatiti (ili smatrati), a s 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.“

*Vrhovni sud RH, revr: 173/12-2 od 23.1.2018.*

*mr. sc. Rihard Gliha, dipl. iur.  
Fakultet strojarstva i brodogradnje, Zagreb*