

PODREDNA PRIMJENA OPĆIH PRAVILA OBVEZNOG PRAVA NA RADNOPRAVNE ODNOSI

*Prof. dr. sc. Saša Nikšić**

UDK: 349.22:341.4.01(497.5)

347.441:349.2(497.5)

DOI: 10.3935/zpfz.73.23.12

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: ožujak 2023.

U radu se analizira primjena pravila Zakona o obveznim odnosima na ugovore i druge pravne poslove koji su uređeni Zakonom o radu. Osim što Zakon o radu predviđa podrednu primjenu pojedinih pravila Zakona o obveznim odnosima, njihova primjena također proizlazi i iz odnosa općeg i posebnog uređenja u području ugovornog prava odgovornosti za štetu. Stoga se različita pravila Zakona o obveznim odnosima mogu primijeniti na radne odnose u sljedećim slučajevima: 1. opća pravila koja vrijede za sve obvezne odnose neovisno o pravnom temelju nastanka, što znači neovisno o tome jesu li ugovorne ili izvanugovorne naravi, 2. opća pravila o ugovornim odnosima, 3. opća pravila izvanugovornog prava (odgovornost za štetu, stjecanje bez osnove i posloводство bez naloga), a eventualno i 4. pravila o pojedinim ugovorima.

Ključne riječi: radni odnosi, načela obveznog prava, odgovornost za štetu, ugovor o radu, ugovor o djelu, ugovor o nalogu

1. UVOD

Devedesetih godina prošloga stoljeća u okviru tranzicije pravnog poretka Republike Hrvatske i napuštanja pravnog kruga socijalističkih pravnih poređaka, jedna od značajnijih promjena zahvatila je radno pravo. Od tada pa do

* Dr. sc. Saša Nikšić, profesor Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Trg Republike Hrvatske 3, 10000 Zagreb; sniksic@pravo.unizg.hr;
ORCID ID: orcid.org/0000-0001-6170-1781

danas radno pravo prihvaća ugovornu koncepciju radnih odnosa.¹ Zbog činjenice da se na ugovor o radu, kolektivni ugovor te sporazum sklopljen između radničkog vijeća i poslodavca² podredno primjenjuju odredbe Zakona o obveznim odnosima (u daljnjem tekstu ZOO)³, bez obzira na stupanj i ekstenzivnost pravnog uređenja koje proizlazi iz Zakona o radu (u daljnjem tekstu ZR), u radnom pravu opće obveznopravno uređenje ima važnu ulogu u smislu podrednog pravnog izvora. Iako ZR izričito propisuje podrednu primjenu pravila obveznog prava jedino kada je riječ o pravnim poslovima radnog prava (ugovor o radu, kolektivni ugovor i sporazum između radničkog vijeća i poslodavca), pravila ZOO-a primjenjiva su u radnim odnosima na različitim razinama: 1. opća pravila koja vrijede za sve obvezne odnose neovisno o pravnom temelju nastanka, što znači neovisno o tome jesu li ugovorne ili izvanugovorne naravi (npr. pravila o načelima obveznog prava, vrstama obveza, zateznim kamatama, zastari), 2. opća pravila o ugovornim odnosima (npr. valjanost i nevaljanost ugovora; naravno posebna pravila ZR-a imaju prednost u primjeni⁴), 3. opća pravila izvanugovornog prava (odgovornost za štetu, stjecanje bez osnove i posloводство bez naloga), a eventualno i 4. pravila o pojedinim ugovorima. Prve tri kategorije nisu sporne, jer ili proizlaze iz izričitih propisa ZR-a koji upućuju na primjenu općih pravila, ili do njih dolazi po prirodi stvari (npr. kod

¹ To, naravno, ne znači da radno pravo nije prožeto pravilima prisilnog karaktera (Kreuder, Th.; Potočnjak, Ž., *Građanskopravni elementi radnog prava*, Pravo u gospodarstvu, vol. 33., br. 5-6., 1994., str. 371.; Klarić, P.; Vedriš, M., *Građansko pravo*, Narodne novine, Zagreb, 2014, str. 14.). Ugovorna koncepcija radnih odnosa ne znači da ugovor o radu po svojim karakteristikama i pravnom odnosu koji nastaje na temelju tog ugovora ima isključivo obveznopravnu narav koja je tipična za recipročne ugovore (npr. ugovor o kupoprodaji). Za radne odnose tipično je da radnik ispunjava svoju činidbu iz ugovora o radu u suradnji s drugima radnicima. Radnici međusobno nisu u ugovornom odnosu, već su svaki pojedinačno u ugovornom odnosu s poslodavcem – opširnije u Rieble, V. (ur.), *J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, §§ 611–613, Dienstvertrag und Arbeitsvertrag*, Otto Schmidt – De Gruyter, Berlin, 2020., str. 230 – 236. Naravno, postoje i primjeri radnih odnosa u kojima radnici obavljaju svoje poslove individualno, bez suradnje s ostalim radnicima, jer je npr. poslodavac fizička osoba koja je u radnom odnosu samo s jednim radnikom, ili ako je riječ o poslodavcima koji zapošljavaju radnike koji posao obavljaju individualno iako postoji veći broj zaposlenika (npr. vozači, informatički stručnjaci sa strogo podijeljenim segmentima rada koji rade od kuće).

² V. čl. 8. st. 4. Zakona o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22.

³ Zakon o obveznim odnosima, NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22.

⁴ Npr. pravila o najnižoj dobi za zaposlenje (čl. 19. ZR-a), poslovna sposobnost maloljetnika za sklapanje ugovora o radu (čl. 20 ZR-a).

podredne primjene pravila o pojmu štete te ostalim općim pretpostavkama odgovornosti za štetu). Četvrta kategorija događa se mnogo rjeđe, ali nije sasvim isključena.

Zbog opsega rada u njemu ne mogu biti prikazane sva opća pravila obveznog prava primjenjiva na radne odnose, već samo pojedini primjeri odabrani iz svakog od ranije navedenih područja. Pritom se pokušalo prikazati presjek kroz sve dijelove ZOO-a, a posebno mjesto zauzima sudska praksa, u kojoj je priličan broj primjera primjene općih pravila obveznog prava na radnopravne odnose. Neki od primjera iz sudske prakse važni su ne samo za razumijevanje materije radnog prava već i za tzv. građansko, odnosno trgovačko pravo općenito, kao npr. primjena općih načela obveznog prava.

2. PRIMJENA OPĆIH PRAVILA OBVEZNOG PRAVA NA RADNE ODNOSNE

2.1. Primjena općih načela obveznog prava

2.1.1. Načelo dispozitivnosti

I u radnim odnosima primjenjuju se načela obveznog prava, naravno, ne u jednakoj mjeri kao u klasičnim obveznopravnim odnosima.⁵ Radno zakonodavstvo služi zaštiti slabije strane u radnom odnosu (zaštiti radnika), jer nema stvarne mogućnosti pregovarati o svim aspektima radnog odnosa, nego često mora prihvatiti različite uvjete poslodavca.^{6, 7} Bez zaštite koju pruža radno zakonodavstvo odnos radnika i poslodavca bio bi "običan" ugovorni odnos građanskog prava, koji bi najvećim dijelom bio podvrgnut načelu slobode ugovaranja. Pravila radnog prava ograničuju načelo slobode ugovaranja. No, to ne znači da sloboda ugovaranja uopće ne postoji u radnom pravu. Sloboda ugovaranja postoji i u radnom pravu, ali je ograničena u odnosu na ZOO, pa je tako ZR-om posebno propisano kako i kada je dopušteno ugovarati nepovoljnije

⁵ Općenita konstatacija o primjeni načela obveznog prava na radni odnos može se pronaći u odluci VSRH Revr 1558/11-2 od 7. veljače 2012. Slično Rieble, V. (ur.), *op. cit.* u bilj. 1, str. 229.

⁶ U velikom broju različitih kategorija ugovornih odnosa javlja se sličan problem, zbog kojeg zakonodavac svojom intervencijom pojačava pravni položaj slabije strane (npr. pri zaštiti potrošača, zaštiti autora u pojedinim ugovornim odnosima, zaštiti suugovaratelja sastavljača općih uvjeta ugovora), a danas se sve više pojavljuje ideja zaštite "manjih" trgovaca u odnosu na "veće" (po kriteriju broja zaposlenika ili prihoda odnosno dobiti).

⁷ To, naravno, ovisi i o stanju na tržištu rada.

uvjete rada od onih koji su predviđeni ZR-om ili drugim zakonom.⁸ U drugim se aspektima načelo dispozitivnosti primjenjuje uz mnogo manja ograničenja. Kada je riječ o zasnivanju radnih odnosa, odluka o tome hoće li neka osoba uopće potražiti zaposlenje te kao radnik sklopiti ugovor o radu, te odluka poslodavca hoće li zapošljavati i s kime će sklopiti ugovor o radu proizlaze iz načela dispozitivnosti. Odredbe ugovora o radu o vrsti poslova, načinu obavljanja rada te visini plaće također se načelno slobodno ugovaraju, tako dugo dok neko pitanje nije uređeno prisilnim propisima radnog prava.⁹ ¹⁰ Sloboda ugovaranja vrijedi i u nešto većoj mjeri u pogledu kolektivnih ugovora i drugih pravnih poslova radnog prava, jer odredba čl. 9. ZR-a koja ograničuje slobodu ugovaranja odnosi se isključivo na slobodu ugovaranja uvjeta rada. To je i logično, jer je položaj subjekata koji sklapaju kolektivni ugovor (faktično) “ravnopravniji” u usporedbi s odnosom ugovornih strana kod ugovora o radu.

2.1.2. Načelo ravnopravnosti

Načelo ravnopravnosti u obveznom pravu znači da su sudionici pravnih odnosa u koordiniranom odnosu, drugim riječima, ni jedna strana nije nadređena drugoj strani (u takvom slučaju odnos bi bio subordiniran). Radne odnose navodi se kao iznimku od načela ravnopravnosti, bez obzira na to što najčešće počivaju na ugovoru, jer je u radnim odnosima radnik subordiniran poslodavcu.¹¹ Pritom, naravno, subordinacija nije jednako intenzivna u svakom pojedinom radnom odnosu, ali ipak postoji, i ona je zajedno s obvezom osobnog obavljanja rada u praksi često zanemarivana ključna razlika za raz-

⁸ V. čl. 9. ZR-a.

⁹ Naravno, velik broj pravila radnog prava uređuje različite aspekte plaće (npr. ugovaranja u bruto iznosu, zabrane smanjenja plaće u nekim slučajevima, pravilo o razmjernoj isplati za radnike koji rade u dodatnom radu, obveza donošenja pravilnika o radu koji među ostalim uređuje plaće, obračun plaće, itd.).

¹⁰ Ovdje treba spomenuti i druge prisilne propise koji mogu biti relevantni u vezi s materijom radnog prava te općeg obveznog prava, kao što je to Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12.). Stoga i u ovom stadiju načelo dispozitivnosti ima određena ograničenja, ali to vrijedi i za opće građansko pravo.

¹¹ Čl. 7. st. 1. ZR-a glasi: “Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan *prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada* (naglasio S.N.), osobno obavljati preuzeti posao.”

graničenje ugovora o radu od ugovora o djelu.^{12, 13} Također je otvoreno pitanje je li subordinacija, u smislu obveze rada po uputama poslodavca, u radnim odnosima takve naravi da predstavlja iznimku od načela ravnopravnosti koje je predviđeno općim pravilima obveznog prava. Naime, kod nekih ugovora uređenih ZOO-om također postoji obveza jedne ugovorne strane postupati u skladu s uputama druge ugovorne strane.¹⁴ Osim toga, subordinacija ne znači da je neka osoba kao radnik dužna stupiti u radni odnos protiv svoje volje ili da ne može otkazati ugovor o radu, tako da je u usporedbi sa subordinacijom u javnopravnim odnosima (odnosima uređenima pravilima upravnog prava) subordinacija u privatnopravnim odnosima, pa tako i radnim odnosima, mnogo manjeg intenziteta.¹⁵

¹² Subordiniranost može biti stručna i/ili organizacijska. Osim ranije spomenute odredbe ZR-a koja propisuje dužnost radnika u odnosu na postupanje prema uputama poslodavca, treba spomenuti i odredbu čl. 7. st. 2. ZR-a, koja glasi: "Poslodavac ima pravo *pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada* (naglasio S. N.), poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika." Prisutnost bilo stručne bilo organizacijske subordinacije dovoljna je da bi bila riječ o ugovoru o radu Grgurev, I., *Ugovor o službi – novi imenovani ugovor?*, Pravo u gospodarstvu, vol. 40, br. 4, 2001., str. 281. U njemačkom i austrijskom pravu ugovor o službi može biti sklopljen i u varijanti ugovora o radu, u kojem slučaju je riječ o tzv. ovisnom radu, kada poslodavac određuje radno vrijeme i mjesto rada (Medicus, D., *Schuldrecht II, Besonderer Teil*, 13. Auflage, C.H. Beck, München, 2006., str. 115).

¹³ Kod ugovora o djelu izvođač nije dužan obaviti posao osobno, osim ako nešto drugo ne proizlazi iz ugovora ili naravi posla (čl. 600. st. 1. ZOO-a).

¹⁴ I kod ugovora o djelu može postojati subordinacija u smislu obveze izvođača postupanja po uputama naručitelja, pa čak i uz nadzor naručitelja (čl. 593.), doduše uz klauzulu "*kad to odgovara naravi posla*". Prema tome, kad to ne odgovara naravi posla, tada se ne primjenjuje pravilo o uputama i nadzoru (npr. kada je naručitelj ne zna dati upute, jer nije stručan u tom poslu, ili kada iz istog ili drugih razloga ne može obavljati nadzor). To može približiti ugovor o radu ugovoru o djelu, pogotovo kada je radnik stručniji od poslodavca ili nadređenih radnika (predstavnik poslodavca), ali bi prema klasičnim kriterijima organizacijska subordinacija još uvijek mogla poslužiti kao kriterij za razgraničenje ugovora o radu i ugovora o djelu. Druga je stvar što su promjene u načinu obavljanja posla u radnim odnosima (npr. rad od kuće, rad u kojem se radnik koristi vlastitim sredstvima za rad) dovode u pitanje i kriterij organizacijske subordinacije. Osim kod ugovora o djelu obveza postupanja po uputama druge ugovorne strane postoji npr. i kod ugovora o prijevozu (čl. 674. i 676. ZOO-a), ugovora o nalogu (čl. 765. – 767. ZOO-a), ugovora o trgovinskom zastupanju (čl. 811. i 813. ZOO-a), ugovora o otpremi (čl. 855. ZOO) te posredničkog ugovora o putovanju (čl. 906. ZOO-a).

¹⁵ Bez obzira na podređenost radnika u radnom odnosu te se odnose klasificira kao privatnopravne, osim ako poslodavcu pripadaju javnopravne ovlasti (opširnije v. Triva, S.; Dika M., *Građansko parnično procesno pravo*, Narodne novine, Zagreb, 2004, str. 17.; Koziol, H.; Welsch, R.; Kletečka, A., *Bürgerliches Recht, Band I, Allgemeiner*

2.1.3. Načelo savjesnosti i poštenja i načelo zabrane zlouporabe prava

Načelo savjesnosti i poštenja te načelo zabrane zlouporabe prava se također primjenjuju u radnim odnosima¹⁶, a u našoj sudskoj praksi postoje primjeri u kojima su sudovi uspješno suzbijali zlouporabe prava u radnim odnosima pozivajući se na ta načela obveznog prava. Tako se npr. u sudskoj praksi smatralo da ugovaranje probnog rada u konkretnom slučaju predstavlja zlouporabu prava, jer je tužiteljica obavljala poslove čistačice kod prednika tuženika dulje od 20 godina, pa je sud zaključio da probni rad nije ugovoren zbog provjere znanja i sposobnosti tužiteljice, već zbog otkazivanja ugovora o radu bez provođenja propisanog postupka otkaza.¹⁷ Načelo zabrane zlouporabe prava u sudskoj praksi u području radnih odnosa pojavilo se i u slučaju u kojem je sud zaključio da je određeni broj radnika koji obavljaju poslove na koje se organizacijske promjene odnose prebacivao na druge poslove zato da im ne bi otkazao ugovor o radu, moglo bi se zaključiti da je na taj način zlorabio pravo da svim radnicima u odnosu na čije poslove se organizacijske promjene odnose otkáže ugovor o radu pod jednakim, zakonom propisanim, uvjetima izigravajući na taj način cilj propisan odredbom ZR-a koja uređuje otkazivanje ugovora o radu iz organizacijskih razloga.¹⁸

Načelo savjesnosti i poštenja se također pojavljuje u radnopravnoj praksi. Zanimljivo je da se načelo savjesnosti i poštenja može pronaći u pravilnicima o radu, koji se na njega izričito pozivaju.¹⁹ To zapravo nema smisla, jer se načelo savjesnosti i poštenja primjenjuje u obveznopravnim odnosima uvijek, bez obzira na to pozivaju li se strane u pravnom odnosima na njega.²⁰ Načelo savjesnosti i poštenja primjenjuju u radnim sporovima i sudovi, pa je tako u jednom primjeru Vrhovni sud RH zauzeo shvaćanje da su "... nižestupanjski sudovi pravilno zaključili da je tužitelj u konkretnoj situaciji bio dužan prihvatiti privremeno obavljanje poslova različitih od onih za koje je sklopljen ugovor o radu i da dužnost takvog

Teil, Sachenrecht, Familienrecht, 14. Auflage, Manz, Wien, 2014., str. 6 – 7).

¹⁶ Načelo savjesnosti i poštenja te načelo zabrane zlouporabe prava povezana su načela, jer načelo zabrane zlouporabe prava proizlazi iz načela savjesnosti i poštenja (opširnije Baretić, M., *Načelo savjesnosti i poštenja u obveznom pravu*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 24, br. 1, 2003., str. 590).

¹⁷ VSRH Revr 250/04-2 od 21. prosinca 2005.

¹⁸ VSRH Revr 597/09-2 od 13. lipnja 2006., Revr 852/07-2 od 20. svibnja 2008.

¹⁹ U predmetu pred Ustavnim sudom RH U-III/1142/2013, 1. prosinca 2014. spominje se odredba pravilnika o radu koja glasi: "U svom radu Zaposlenik je dužan postupati sukladno načelima savjesnosti i poštenja, i svakodobno štiti ugled Poslodavca, kao i čuvati poslovnu tajnu sukladno Pravilniku o poslovnoj tajni."

²⁰ Isto vrijedi i za pozivanje na načelo savjesnosti i poštenja u ugovornim odredbama.

postupanja proizlazi iz općih načela ugovornih odnosa – savjesnosti i poštenja. Ako je takvo ponašanje dužnost zaposlenika, onda je odbijanje prihvaćanja privremenog obavljanja drugih poslova u okolnostima konkretnog slučaja povreda radne dužnosti.”²¹ Pri analizi pravnog uređenja načela savjesnosti i poštenja prema ZOO-u posebno je važno uočiti da se navedeno načelo ne primjenjuje isključivo nakon što nastane određeni obveznopravni odnos, već i u stadiju njegova zasnivanja.²² Isto vrijedi i u radnim odnosima, što potvrđuje i sudska praksa u predmetu u kojem je pri odlučivanju o zakonitosti izvanrednog otkaza radniku koji je u postupku zasnivanja radnog odnosa predao krivotvoreno svjedodžbu zauzeto shvaćanje da je takvo postupanje suprotno načelu savjesnosti i poštenja (gubitak povjerenja poslodavca) upravo iz razloga što se navedeno načelo primjenjuje već u, rječnikom klasičnog građanskog prava, predugovornom stadiju.²³ Na povezanost između gubitka povjerenja u radnika i načela savjesnosti i poštenja pozvao se sud i u slučaju u kojem je zaključio da je zakonit izvanredni otkaz ugovora o radu zbog neovlaštenog uzimanja robe iz trgovine poslodavca.²⁴

Postoje i primjeri u kojima su sudovi na temelju konstatacije da se radnik ponašao u skladu s načelom savjesnosti i poštenja zaključivali da je izvanredni otkaz ugovora o radu nezakonit, jer nije bilo povrede koja bi opravdavala otkaz.²⁵

2.1.4. Načelo jednake vrijednosti činidbe

Po prirodi stvari načelo jednake vrijednosti činidbe je također zastupljeno kod ugovora o radu, jer je ugovor o radu naplatni ugovor. Glavna činidba radnika sastoji se u obavljanju rada, a glavna činidba poslodavca u isplati plaće te plaćanje ostalih davanja.²⁶ Drugo je pitanje ima li to načelu praktičnu vrijednost u radnim odnosima, jer i u općem režimu građanskog prava povreda načela jednake vrijednosti sama po sebi nije sankcionirana, već se umjesto toga zakonom određuje u kojim slučajevima narušavanje tog načela povlači

²¹ VSRH Rev-87/01-2 od 24. travnja 2002.

²² Baretić, *op. cit.* u bilj. 16, str. 607 – 608.

²³ VSRH Revr 29/2017-2 od 22. siječnja 2019.; Revr 844/17-2 od 24. travnja 2019.

²⁴ VSRH Rev 3834/2018-2 od 10. ožujka 2020.

²⁵ VSRH Revr 710/06-2 od 21. prosinca 2006.

²⁶ Kao i u klasičnim obveznopravnim odnosima, i u radnim odnosima može postojati čitav niz tzv. sporednih obveza (npr. u vezi vođenja evidencija). Izraz sporedne obveze treba shvatiti u pravnodoktrinarnom smislu, kao obveze koji nisu povezane s glavnim činidbama u pojedinom ugovoru. Te obveze u životnom smislu mogu biti i važnije od pravnodoktrinarno glavnih činidaba, ako su u radnim odnosima povezane sa zaštitom na radu, posebice u opasnim okruženjima.

pravne posljedice.²⁷ Situacije u kojima je sankcionirano načelo jednake vrijednosti (prekomjerno oštećenje, lihvarski ugovor i odgovornost za materijalne nedostatke) ne pojavljuju se u radnim odnosima, odnosno ako se i pojavljuju (moguće je zamisliti da između vrijednosti rada i plaće postoji određeni nerazmjer), jednostavnije ih je riješiti u okviru instituta radnog prava (npr. otkazom ugovora), nego koristiti se institutima građanskog prava.

2.1.5. Načelo dužnosti ispunjenja obveze, načelo zabrane prouzročenja šteta i ostala načela

Na načelo zabrane prouzročenja štete te načelo dužnosti suradnje su se također pozivali sudovi u radnim sporovima.²⁸ Načelo dužnosti ispunjenja obveze (*pact sunt servanda*) primjenjuje se i u radnom pravu, što je na prvi pogled samo po sebi razumljivo, jer bez toga ni jedan pravni odnos ne bi imao smisla, ali je ipak potrebno naglasiti tu činjenicu, ne samo zbog pravila već i zbog iznimaka. Naime, kod pojedinih se pravila koja predstavljaju odstupanje od načela *pacta sunt servanda* (npr. promijenjene okolnosti) mora voditi računa o tome što je pravilo (u ovom slučaju načelo), a što iznimka. Za razliku od općih pravila građanskog prava o pojedinim ugovorima koja bi se inače mogla podredno primijeniti na ugovor o radu (npr. ugovora o djelu ili nalogu), zanimljivo je spomenuti da jedna od obveza koju poslodavac mora ispuniti jest radniku dati posao (naravno nakon što je sklopljen ugovor o radu). Inače, kod ugovora o djelu to nije slučaj, štoviše, kod tog ugovora postoji pravo naručitelja raskinuti ugovor bez posebnog razloga uz obvezu naknade troškova (umanjeno za troškove koje izvođač nije imao) te iznos zarade.²⁹

2.2. Različite vrste obveznih odnosa

Osim podredne primjene općih načela obveznog prava na radne odnose, u obzir dolazi i podredna primjena općih pravila obveznog prava koja se primjenjuju na sve obveznopravne odnose neovisno o tome jesu li nastali na temelju ugovora ili na nekom drugom pravnom temelju. Pritom dolaze u obzir pravila o različitim vrstama obveze, kao što su pravila o novčanim obvezama (zakašnjenje, zatezne kamate), solidarnim obvezama (u pojedinim pravilima ZR-a

²⁷ Čl. 7. st. 2. ZOO-a.

²⁸ VSRH Revr 1077/15-3 od 27. listopada 2015., Revr 157/13-2 od 16. rujna 2014., Revr 1109/11-2 od 18. rujna 2013.

²⁹ Čl. 619. ZOO-a.

spominje se solidarne obveze³⁰, pri čemu se ZR ne uređuje detalje u vezi s tim obvezama, već to prepušta ZOO-u).

2.3. Zastara

ZR uređuje institut zastare samo u jednoj odredbi, pripisujući jedino da je zastarni rok pet godina.³¹ ZR ne uređuje ostala pitanja vezana uza zastaru (početak i kraj trajanja, učinci zastare, isključenje mogućnosti ugovaranja zastare, zastoj i prekid zastare), pa se s tim u vezi primjenjuju odredbe ZOO-a.³² S obzirom na činjenicu da ZR-om propisujući petogodišnji zastarni rok u biti ne donosi ništa novo u odnosu na ZOO, jer opći zastarni rok također iznosi pet godina³³, iz ZR-a je na prvi pogled mogla biti ispuštena i ta odredba, te je sve u vezi sa zastarom u radnim odnosima moglo biti prepušteno ZOO-u. No, s druge strane, to bi vjerojatno izazvalo određene dvojbe u praksi, pa ima smisla da ZR izričito propisuje zastarni rok, iako se time ne odstupa od općeg pravnog uređenja zastare prema ZOO-u.

3. PRIMJENA OPĆIH PRAVILA UGOVORNOG PRAVA NA RADNE ODNOSNE

3.1. Primjena pravila o nevaljanosti pravnih poslova

3.1.1. Ništetnost

Pravila radnog prava izričito predviđaju ništetnost otkaza (čl. 34. st. 1. ZR-a), nekih sporazuma odnosno ugovora³⁴ (sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora – čl. 80. ZR-a; ugovor o zabrani natjecanja ako ga sklopi maloljetnik ili radnik koji u vrijeme sklapanja tog ugovora prima plaću manju od prosječne u RH – čl. 102. st. 6. ZR-a), kao i pojedinih odredaba ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta (odredbe sklopljene suprotno

³⁰ Čl. 107. st. 4., čl. 137. st. 13., čl. 221.d. st. 3. ZR-a.

³¹ Čl. 139. ZR-a.

³² Čl. 51., 62., 214. – 246. ZOO-a.

³³ Čl. 225. ZOO-a.

³⁴ S aspekta općeg građanskog prava sporazum i ugovor su praktički sinonimi. Sporazum je u načelu isto što i ugovor, jer ugovor nastaje sporazumom ugovornih strana o bitnim sastojcima ugovora. Iznimka su ugovori kod kojih se za nastanak ugovora zahtijeva još neka pretpostavka osim sporazuma (npr. kod realnih ugovora – predaja stvari, te kod formalnih ugovora – postizanje sporazuma u određenom obliku).

pravilu prema kojem osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna – čl. 90.b st. 5. i 6. ZR-a). Ovdje je riječ o posebnim razlozima ništetnosti ugovora i drugih akata³⁵, koji su uređeni radnopravnim zakonodavstvom, a u svim ostalim aspektima ništetnosti, uključujući i sam pojam ništetnosti, primjenjuje se ZOO.

U ranije spomenutom slučaju zlouporabe prava u vezi s ugovaranjem probnog rada sud je osim načela obveznog prava primijenio i opće institute obveznog prava iz područja nevaljanosti pravnih poslova. Nakon što je sud zaključio da probni rad u konkretnom slučaju predstavlja zlouporabu prava zauzeo je shvaćanje prema kojem ništetnost ugovorne odredbe zbog povrede načela zabrane zlouporabe prava ima za posljedicu da tuženik tužiteljici nije mogao zakonito otkazati taj ugovor o radu, iz razloga što bi njezin rad u tijeku probnog roka bio ocijenjen nezadovoljavajućim, što znači da je sporni otkaz nedopušten. Ništetnost pojedine ugovorne odredbe posljedica je pravila o djelomičnoj ništetnosti koja je uređena ZOO-om.³⁶

Zanimljivo je spomenuti da ZR sadržava posebno pravilo o ništetnosti pravilnika o radu, propisujući da je radničko vijeće ovlašteno od nadležnog suda zahtijevati da pravilnik o radu ili neke njegove odredbe oglasi ništetnim.³⁷ U praksi se navedenu odredbu tumači na način da je zahtjev usmjeren na utvrđenje ništetnosti u ovom primjeru ovlašteno podnijeti isključivo radničko vijeće³⁸, što je znatno sužavanje kruga ovlaštenih osoba za podnošenje takvog zahtjeva u odnosu na opće obveznopravno uređenje.³⁹ No, također treba istaknuti da se, bez obzira na sužen krug osoba koje su ovlaštene isticati ništetnost, smatra da u slučaju da sud u konkretnom predmetu utvrdi da su odredbe pravilnika o radu nezakonite ne smije ih primijeniti, već o sporu odlučiti na

³⁵ Iz perspektive građanskog prava ti pravni akti su po svojoj naravi jednostrani ili višestranu pravni poslovi. U našoj se sudskoj praksi povremeno pojavljuju odluke iz kojih proizlazi da neki pravni akti nisu pravni poslovi (npr. otkaz ugovora o zakupu), što bi se analogno moglo primijeniti i na radne odnose. Takva praksa, međutim, zahtijeva preispitivanje, jer neopravdano negira pravnu naravu pravnog posla određenim pravnim aktima. Za pravni posao se jedino zahtijeva izjava (očitovanje) volje koja proizvodi tzv. namjeravane pravne posljedice (Klarić, P.; Vedriš, M., *op. cit.* u bilj. 1, str. 109).

³⁶ Odredba čl. 324. st. 1. ZOO-a glasi: “Ništetnost neke ugovore ne povlači za ništetnost ugovora ako on može opstati bez ništetne odredbe i ako ona nije bila uvjet ugovora ni odlučujuća pobuda zbog koje je ugovor sklopljen.”

³⁷ Čl. 27. st. 6. Zakona o radu.

³⁸ Ustavni sud RH, U-III-1861/2016 od 8. veljače 2017.

³⁹ Prema odredbi čl. 327. st. 1. ZOO-a na ništetnost sud pazi po službenoj dužnosti i na nju se može pozivati svaka zainteresirana osoba.

temelju zakona.⁴⁰ To praktično znači da je konačni rezultat jednak kao da je sud utvrdio ništetnost pravilnika o radu, na inicijativu druge osobe a ne radničkog vijeća odnosno po službenoj dužnosti, jer će s nezakonitim pravilnikom postupati kao da ne postoji, što znači na jednak način kao da je utvrđena njegova ništetnost. Jedina je bitna razlika ta da druge osobe osim radničkog vijeća ne bi bile ovlaštene uputiti tužbeni zahtjev usmjeren na utvrđenje ništetnosti pravilnika o radu (bilo kao jedini zahtjev bilo kao jedan od zahtjeva), već bi se mogle pozivati na njegovu nezakonitost u okviru drugih postupaka.

3.1.2. Pobojnost

Odredbe ZR-a ne sadržavaju pravila o pobojnosti ugovora o radu i drugih pravnih poslova u području radnog prava.⁴¹ No, u praksi postoje primjeri u kojima se odlučivalo o institutu zablude prigodom sklapanja ugovora o radu uz primjenu odredba ZOO-a. U određenom broju revizijskih predmeta razmatralo se primjenu pravila o manama volje u kontekstu ugovora o radu, tipični primjeri su kada radnik sklopi aneks ugovora o radu ili novi ugovor o radu pod nepovoljnijim uvjetima u odnosu na izvorni odnosno raniji ugovor. U većem broju predmeta sudovi su zauzimali shvaćanje da takvi kasniji pravni poslovi nisu nevaljani, jer iako su pravila o manama volje primjenjiva na ugovore o radu, u konkretnim slučajevima nije bilo mana volje.⁴² Vrhovni sud RH zauzeo je shvaćanje prema kojem je sporazumni raskid ugovora o radu pravni posao na koji se primjenjuju pravila ZOO-a o nevaljanosti pravnih poslova, pri čemu posebno treba voditi računa o tome koje mane volje uzrokuju pobojnost (zabluda, prijevara, prijetnja), a koje dovode do ništetnosti pravnog posla (fizička sila).⁴³ Ako je bila riječ o manama volje koje prema općim pravilima obveznog prava dovode do pobojnosti pravnih poslova, sudovi su usvajali zahtjeve usmjerene na poništaj ugovora u području radnog prava.⁴⁴

Prigodom postavljanja tužbenog zahtjeva usmjerenog na poništaj ugovora potrebno je voditi računa o tome da je riječ o konstitutivnom zahtjevu (tužbeni zahtjev mora glasiti na poništenje), a ne o zahtjevu deklaratorne naravi (npr.

⁴⁰ Riječ je o mišljenju profesora Potočnjaka koje citira Ustavni sud RH u ranije spomenutoj odluci U-III-1861/2016 8. veljače 2017.

⁴¹ Postoje pravila o poništenju izbora radničkog vijeća (čl. 162. ZR-a), ali izbori općenito nisu pravni posao.

⁴² VSRH Revr-543/03-2 od 29. listopada 2003.; Revr 1317/12-2 od 26. travnja 2011.; Revr 335/13-2 od 21. prosinca 2016.

⁴³ VSRH Revr 1449/15-2 od 12. travnja 2016.

⁴⁴ VSRH Revr 1790/12-4 od 24. travnja 2013.

utvrđenje da je sporazum o prestanku ugovora o radu nedopušten i nezakonit).⁴⁵ To je posebno važno, jer je u slučaju pobjonosti zahtjev za poništenje pravnog posla ograničen prekluzivnim rokovima (u slučaju mana volje – jedna godina od saznanja za manu volje, a najviše tri godine od sklapanja pravnog posla⁴⁶), što znači da ako je tužbeni zahtjev pogrešno postavljen kao deklaratoran, tužitelj riskira da nakon što takav bude odbijen neće više biti unutar prekluzivnog roka za tužbu za poništaj pravnog posla.

Kada je riječ o podnošenju zahtjeva za poništenje sukladno ZOO-u, također je zanimljivo stajalište prema kojem se u slučaju pobjonosti ugovora o radu ne primjenjuje institut zahtjeva za ostvarivanje prava. U konkretnom slučaju tužiteljica (radnici) zahtijevala je poništenje kasnijeg ugovora o radu i uspostavljanje stanja koje je između tužiteljice i tuženika (poslodavca) postojalo na temelju ranijeg ugovora o radu. Nižestupanjski sudovi odbacili su tužbu zbog toga što tužiteljica nije podnijela zahtjev za ostvarivanje prava, a VSRH ukinuo je nižestupanjske odluke s obrazloženjem da se propis o zahtjevu za ostvarivanje prava ne primjenjuje kada se ugovor o radu pobija zbog mana volje prigodom sklapanja ugovora o radu.⁴⁷

3.2. Promijenjene okolnosti

U radnim sporovima sudovi primjenjuju i pravila o promijenjenim okolnostima. Pristup sudova u primjeni toga instituta restriktivan je, što je načelno pravilno imajući u vidu da taj institut predstavlja odstupanje od jednog od temeljnih načela ugovornog prava – *pacta sunt servanda*. Stoga je logično da je u objavljenoj sudskoj praksi moguće pronaći slučajeve u kojima su sudovi odbijali primjenu općih pravila obveznog prava o promijenjenim okolnostima na radne odnose. Tako su npr. sudovi odbijali primjenu instituta promijenjenih okolnosti ako je ugovorna strana koja se poziva na promijenjene okolnosti bila dužna uzeti ih u obzir prigodom sklapanja ugovora (npr. činjenicu da ima skoliozu, a prihvatila je upućivanje na specijalizaciju iz patološke anatomije koja bi mogla dovesti do pogoršanja zdravstvenog stanja i moguće invalidnosti⁴⁸). Dakle, nije riječ o tome da pravila radnog prava sprječavaju primjenu općih pravila o promijenjenim okolnostima, već jednostavno o tome da opća pravila o promijenjenim okolnostima opravdano sadržavaju niz pretpostavki, koje primjenu tog instituta zaista svode na iznimku.

⁴⁵ VSRH Revr 884/13-2 od 28. veljače 2013.

⁴⁶ Čl. 335. ZOO-a. Postoje i posebni rokovi za poništaj pravnih poslova u slučaju ograničene poslovne sposobnosti i prekomjernog oštećenja.

⁴⁷ VSRH Revr-762/02-2 od 19. prosinca 2002.

⁴⁸ VSRH Revr 304/08-2 od 15. listopada 2008.

Kada je stupio na snagu novi ZOO (1. siječnja 2006.), institut promijenjenih okolnosti pretrpio je znatne promjene u pretpostavkama za primjenu tog instituta, kao i posljedicama koje nastaju u vezi s promijenjenim okolnostima ako su za to ispunjene pretpostavke. Prema starom ZOO-u strana pogođena promijenjenim okolnostima bila je ovlaštena jedino zahtijevati raskid ugovora, a prema novom ZOO-u dopušteno je osim raskida zahtijevati i izmjenu ugovora. U sudskoj praksi bilo je primjera kada su u radnim sporovima tužitelji u režimu starog ZOO-a zahtijevali izmjenu ugovora, ali su takvi zahtjevi odbijani jer je po starom ZOO tužitelj bio ovlašten zahtijevati isključivo raskid ugovora.⁴⁹

Osnovne su pretpostavke za primjenu instituta promijenjenih okolnosti nastupanje izvanrednih okolnosti nakon sklapanja ugovora, koje se nisu mogle predvidjeti u vrijeme sklapanja ugovora, a zbog kojih je ispunjenje obveze za jednu ugovornu stranu postalo pretjerano otežano ili bi joj nanijelo pretjerano velik gubitak.⁵⁰ Na promijenjene okolnosti ne može se pozivati ona ugovorna strana koja je bila dužna u vrijeme sklapanja ugovora uzeti u obzir te okolnosti ili ih je mogla izbjeći odnosno savladati⁵¹, niti se na njih može pozivati ako su promijenjene okolnosti nastupile nakon što je ugovorna strana pala u zakašnjenje.⁵²

Radno zakonodavstvo u jednom primjeru izričito upućuje na primjenu pravila ZOO-a o izmjeni ili raskidu ugovora zbog promijenjenih okolnosti na otkazni razlog kolektivnog ugovora u slučaju da se kolektivni ugovor može otkazati, a ne sadržava podatak o otkaznom razlogu.⁵³

3.3. Primjena drugih općih pravila ugovornog prava na radne odnose

Podredna primjena općih pravila ugovornog prava u području radnih odnosa dolazi u obzir i kada je riječ o institutu ugovorne kazne, koji je uređen ZR-om za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja.⁵⁴ U praksi su sudovi prigodom primjene ugovorne kazne u radnim odnosima primjenjivali i pravila ZOO-a o smanjenju ugovorne kazne.⁵⁵

Do sada opisane primjere primjene općih pravila obveznog prava na radne odnose ne treba shvatiti kao taksativno nabranje, jer ZR ne upućuje ne

⁴⁹ VSRH Revr 371/14-2 od 13. svibnja 2015.

⁵⁰ Čl. 369. st. 1. ZOO-a.

⁵¹ Čl. 369. st. 2. ZOO-a.

⁵² Čl. 369. st. 3. ZOO-a.

⁵³ Čl. 200. st. 4. ZR-a.

⁵⁴ Čl. 106. ZR-a.

⁵⁵ Visoki trgovački sud RH, poslovni broj Pž-648/2014, od 12. veljače 2014.

podrednu primjenu pojedinih pravila, već općenito na podrednu primjenu (*“sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca”*⁵⁶). Osim posebnog pravila ZR-a koje propisuje podrednu primjenu ZOO-a na radne odnose do podredne primjene dolazi i zbog odnosa općih i posebnih pravila. Naime, osim ugovornih odnosa ZOO uređuje i izvanugovorne odnose, a ta pravila primjenjuju se i u radnim odnosima.

4. PRIMJENA OPĆIH PRAVILA IZVANUGOVORNOG PRAVA NA RADNE ODNOSI

4.1. Općenito

Pravila radnog prava uređuju pojedine aspekte odgovornosti za štetu, a na sve ostale aspekte koji nisu uređeni tim pravilima se podredno primjenjuju pravila ZOO-a. Pritom treba voditi računa o tome da je radni odnos ugovorni odnos, pa se na odnos između radnika i poslodavca primarno primjenjuju pravila ZR-a kao posebnog propisa, zatim pravila ZOO-a o ugovornoj odgovornosti za štetu, a tek na kraju pravila o izvanugovornoj odgovornosti.⁵⁷ To je posljedica strukture i odnosa pravila o pojedinim vrstama odgovornosti za štetu u ZOO-u iz kojih proizlazi da su pravila o izvanugovornoj odgovornosti za štetu opća pravila, koja se primjenjuju kada neko pitanje nije uređeno ugovorom odnosno pravilima ZOO-a o drugim vrstama odgovornosti (dakle ugovornoj ili predugovornoj odgovornosti za štetu⁵⁸). Drukčija je situacija ako je npr. ugovor o radu ništetan, a nastala je šteta. Tada se eventualna odgovornost za štetu prosuđuje prema pravilima o izvanugovornoj odgovornosti za štetu, jer uopće nema ugovornog odnosa koji mora postojati da bi nastala ugovorna odgovornost za štetu. U vezi s radnim odnosima može se primjenjivati i pravila o predugovornoj odgovornosti za štetu.

⁵⁶ Čl. 8. st. 4. ZR-a.

⁵⁷ VSRH Rev-x 342/2016-2 od 16. lipnja 2021.

⁵⁸ Predugovorna odgovornost za štetu u biti predstavlja podvrstu izvanugovorne odgovornosti za štetu, jer kod predugovorne odgovornosti za štetu nije sklopljen ugovor, pa stoga šteta ne može biti posljedica povrede ugovorne obveze, jer ugovorna obveza niti ne postoji.

4.2. Posebna pravila o odgovornosti za štetu u radnom pravu

Pravila radnog prava uređuju različita pitanja iz područja odgovornosti za štetu, na koja se podredno primjenjuju opća pravila obveznog prava. Ponekada se u ZR-u izričito upućuje na primjenu pravila, a u drugim slučajevima podredno primjena proizlazi iz činjenice da ZR ne definira pojmove koji se spominju u njegovim odredbama (npr. pojam štete, stupnjeve i vrste krivnje, solidarne odgovornosti, pravnu narav regresnog odnosa). To je i logično, jer ne bi imalo smisla ponavljati definicije pojmova koji postoje u općem propisu koji uređuje odgovornost za štetu (ZOO). U nastavku su prikazana pojedina pravila radnog prava o odgovornosti za štetu, koja je potrebno nadopuniti općim pravilima obveznog prava.

Štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika uzrokuje trećoj osobi, dužan je naknaditi korisnik koji se u odnosu na regresnu odgovornost ustupljenog radnika smatra poslodavcem.⁵⁹ Pojam štete i uzročne veze određuje su u skladu sa ZOO-om. Isto vrijedi i kod odgovornosti za štetu koju ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom uzrokuje korisniku. U tom slučaju pravila ZOO-a mjerodavna su i za odgovornost agencije prema korisniku, jer ZR izričito propisuje da se ta odgovornost prosuđuje u skladu s općim propisima obveznog prava.⁶⁰

Za štetu koju pretrpi ustupljeni radnik na radu ili u vezi s radom kod korisnika, naknadu štetu može zahtijevati od agencija ili korisnika, prema pravilima na temelju kojih poslodavac odgovara za štetu uzrokovanu radniku (dakle, prema odredbi čl. 111. ZR-a).⁶¹

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu dužan je štetu naknaditi.⁶² Radno pravo ne definira pojmove namjere i krajnje nepažnje. Takve definicije ne postoje ni u ZOO-u, ali su u općem privatnom pravu ti pojmovi definirani u pravnoj teoriji, pa se te teorijske definicije primjenjuju i na namjeru i krajnju nepažnju u primjeni ZR-a.⁶³ Drukčiji pristup ne bi imao smisla, jer su standardi pažnje ionako

⁵⁹ Čl. 51. st. 1. ZR-a.

⁶⁰ Čl. 51. st. 2. ZR-a.

⁶¹ Čl. 51. st. 3. ZR-a.

⁶² Čl. 107. st. 1. ZR-a.

⁶³ Obična nepažnja postoji kada štetnik ne postupa ni kao prosječan čovjek, a krajnja kada ne postupi kao osobito pažljiva osoba, odnosno preciznije kada ne postupi s pažnjom dobrog domaćina, dobrog gospodarstvenika odnosno pažnjom dobrog stručnjaka (Klarić, P.; Vedriš, M., *op. cit.* u bilj. 1, str. 598). Kada je riječ o odgovornosti poslodavca, trebalo bi primijeniti pažnju dobrog gospodarstvenika odnosno pažnju dobrog stručnjaka, već ovisno o tome o kojoj je vrsti odnosa riječ. U pravnoj

definirani apstraktno (u smislu pažnje koja se očekuje i zahtijeva od pravnog subjekta određene dobi, zvanja, zanimanja, iskustva, itd.⁶⁴), a ista je situacija i s definiranjem namjere koja se ne definira različito ovisno o tome je li riječ o klasičnim građanskopravnim odnosima odnosno radnim odnosima.⁶⁵

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao⁶⁶, a ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.⁶⁷ Navedeno pravilo ne primjenjuje se ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.⁶⁸

Radno pravo otvara mogućnost određivanja visine štete unaprijed, ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, što je dopušteno samo ako je predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.⁶⁹ Neoobično je rješenje ZR-a da poslodavac može zahtijevati stvarno pretrpljenu štetu, ako bi ona bila veća od utvrđenog iznosa, jer to praktički znači da radnik snosi naknadu štete do stvarne visine, kroz institut paušalnog iznosa naknade štete, pa će biti dužan isplatiti naknadu i ako poslodavac nije pretrpio štetu. Izraz kojim se zakonodavac poslužio na ovome mjestu, u smislu da "... poslodavac

teoriji postoji i mišljenje da razlike između ta dva standarda nema, jer je gospodarstvenik ujedno stručnjak u svojoj gospodarskoj djelatnosti (Jakaša, B., *Nekoliko pitanja temelja vanugovorne odgovornosti u Zakonu o obveznim odnosima*, Naša zakonitost, vol. 33, br. 6, 1979., str. 62 – 63). Za praktične potrebe bitno je istaknuti da se prigodom prosuđivanja pažnje dobrog stručnjaka primjenjuju i pravila struke (čl. 10. st. 2. ZOO-a), pa ako je neka osoba koja obavlja određenu gospodarsku djelatnost ujedno i stručnjak, njezinu nepažnju prosuđivati će se i prema pravilima struke.

⁶⁴ Ako je riječ o odgovornosti pravne osobe, njezina nepažnja (a i krivnja općenito) prosuđuje se po nepažnji odgovorne osobe.

⁶⁵ Namjera je kada netko postupa sa znanjem i htijenjem (Klarić, P.; Vedriš, M., *op. cit.* u bilj. 1, str. 597). Građansko pravo ne bavi se stupnjevanjem namjere, kao što je to u kaznenom pravu (izravna i neizravna namjera). U građanskom pravu je u načelu izjednačena namjera i krajnja nepažnja. S obzirom na to da je dokazivanje namjere prilično teško, tužitelji se više oslanjaju na krajnju nepažnju. Obujam i visina naknada štete u načelu nisu povezani s vrstom i stupnjem krivnje, pa je i stoga razlikovanje između izravne i neizravne namjere manje važno nego u kaznenom pravu. Čak i ondje gdje vrste i stupnjevi krivnje utječu na obujam i/ili visinu naknade štete, kao što je to slučaj kod ugovorne odgovornosti za štetu (čl. 346. ZOO-a). Za razliku od OGZ-a, ZOO ne prihvaća podjelu na različite stupnjeve namjere. (Klarić, P.; Vedriš, M., *op. cit.* u bilj. 1, str. 597).

⁶⁶ Čl. 107. st. 2. ZR-a.

⁶⁷ Čl. 107. st. 3. ZR-a.

⁶⁸ Čl. 107. st. 4. ZR-a.

⁶⁹ Čl. 108. st. 1–2.

može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete”, mogao bi se tumačiti i na način da isključuje pravo na naknadu izmakle koristi, jer zakonska odredba spominje isključivo stvarnu štetu.⁷⁰ S druge strane, moguće je i da je riječ o nespretnom izražavanju, te da je zakonodavac htio propisati da poslodavac može zahtijevati štetu koju je zaista pretrpio (a ne samo stvarne štete), neovisno o tome je li riječ o stvarnoj (običnoj) šteti ili izmakloj koristi.

4.3. Posebna pravila ZOO-a o odgovornosti za štetu na radu i u vezi s radom trećim osobama

Opća pravila obveznog prava (ZOO) uređuju i jedan aspekt odgovornosti za štetu koji je specifičan za radno pravo, a to je situacija u kojoj radnik na radu ili u vezi s radom prouzroči štetu trećoj osobi.⁷¹ Navedeno pravilo u načelu služi zaštititi interesa treće osobe – oštećenika, jer je vjerojatnije da će se oštećenik namiriti od poslodavca nego u odnosu na radnika, ali i zaštititi interesa radnika, a to je da tek iznimno odgovara izravno trećoj osobi, a i u regresu ne odgovara za običnu nepažnju, što znači da u tom slučaju konačni teret nastale štete snosi poslodavac.⁷² Tek iznimno oštećenik je ovlašten uputiti neposredni zahtjev prema radniku/štetniku, i to ako može dokazati da je postupao s namjerom. Nije dovoljno ako mu može dokazati isključivo krajnju nepažnju, iako se obično krajnju nepažnju po pravnim učincima izjednačava s namjerom (*Culpa lata dolo proxima.*), jer je ovo jedan od rijetkih primjera gdje ZOO stvara poseban odštetni režim isključivo za namjeru.

Tomu treba dodati da je zastarni rok za ostvarivanje regresnog zahtjeva u odnosu na opći rok (pet godina) deset puta kraći (iznosi šest mjeseci), pa je i s te strane načelno položaj radnika povoljniji.⁷³ ZR sadržava pravilo koje uređuje istu materiju, ali s manje detalja, jer uopće ne spominje rok za regres poslodavca prema radniku.⁷⁴ ZR također sadržava pravilo prema kojem se ko-

⁷⁰ Imovinska šteta dijeli se na dvije vrste: stvarnu (običnu) štetu i izmaklu korist (čl. 1046. ZOO-a; zakonska terminologija je obična šteta, ali se u literaturi stvarna i obična šteta rabe kao sinonimi – Klarić, P.; Vedriš, M., *op. cit.* u bilj. 1, str. 593). Stvarna (obična) šteta je umanjenje nečije imovine, a izmakla korist sprječavanje da se imovina poveća. Stvarna šteta ne znači šteta koja se zaista dogodila, jer se šteta mora zaista dogoditi ne samo kod stvarne štete već i kod izmakle koristi.

⁷¹ ZOO na ovom mjestu rabi izraz zaposlenik.

⁷² Čl. 1061. st. 3. ZOO-a.

⁷³ ZOO propisuje u pojedinim slučajevima regresa posebne rokove (v. npr. čl. 636. st. 6. ZOO-a).

⁷⁴ V. čl. 109. ZR-a koji glasi: “Radnik koji na radu ili vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan

lektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu utvrditi uvjeti i načini smanjenja ili oslobođenja radnika od dužnosti naknade štete.⁷⁵

4.4. Odgovornost za štetu uzrokovanu radniku

Pravila ZR-a u slučaju odgovornosti za štetu koju pretrpi radnik na radu ili u vezi s radom predviđaju odgovornost poslodavca po općim propisima obveznog prava, što se odnosi na odgovornost poslodavca za štetu prouzročenu povredom njegovih prava iz radnog odnosa.⁷⁶

5. PRIMJENA PRAVILA ZOO-A O POJEDINIM UGOVORIMA

5.1. Općenito

Obavljanje činidbe rada za protučinidbu (naknadu), što je osnovno obilježje radnog odnosa, pojavljuje se i u velikom broju ugovornih odnosa, kod imenovanih ugovora.⁷⁷ Ugovor o radu i jest nastao iz ugovora građanskog prava, tako da je prirodno da postoji povezanost između ugovora o radu i različitih ugovora građanskog prava (npr. ugovora o djelu, ugovora o nalogu). No, kod ugovora građanskog prava zaštitni mehanizam radnog prava nije potreban, pa se postavlja pitanje ima li smisla primjenjivati pravila o posebnim ugovorima kao podredni izvor pravila za ugovor o radu.

Na prvi pogled pravila o pojedinim ugovorima nisu primjenjiva na ugovor o radu, jer su u najvećoj mogućoj mjeri povezana s načelom dispozitivnosti, koje je u radnim odnosima u velikoj mjeri ograničeno. Upravo je ograničenje načela dispozitivnosti zaštitni mehanizam kojim pravila radnog prava štite jednu ugovornu stranu (radnika) od druge ugovorne strane (poslodavca). Međutim, ni pravila ZOO-a o pojedinim ugovorima ne počivaju isključivo na načelu dispozitivnosti. Naime, postoje pravila ZOO-a o pojedinim ugovorima koja služe zaštiti jedne ugovorne strane u odnosu na drugu.⁷⁸ To se odnosi i na zaštitu

je poslodavcu naknaditi iznos naknade trećoj osobi.”

⁷⁵ Čl. 100. ZR-a.

⁷⁶ Čl. 111. ZR-a.

⁷⁷ Imenovani ugovori uređeni su zakonom na način da im zakon uređuje bitne sastojke. Svi ugovori, neovisno o tome jesu li imenovani ili neimenovani, uređeni su zakonom jer se opći dio ugovornog prava (pravila koja se primjenjuju na sve ugovore) primjenjuju i na neimenovane ugovore (npr. pravila o sklapanju, valjanosti i djelovanju ugovora).

⁷⁸ Iako se načelno za prisilne propise smatra da služe zaštiti javnih interesa, a ne inter-

interesa pojedinih kategorija sudionika u ugovornim odnosima. Primjer za poseban ugovor koji sadržava pravila o zaštiti jedne ugovorne strane u odnosu na drugu ugovornu stranu jest ugovor o trgovačkom (trgovačkom) zastupanju.⁷⁹ Ona se primjenjuju na tzv. samozaposlene trgovačke zastupnike, dakle zastupnike koji nisu u radnom odnosu, pa se na njih ne primjenjuju zaštitna pravila ZR-a, već isključivo ZOO, ali su u ZOO ugrađena pravila koja uzimaju u obzir posebnosti položaj trgovačkog zastupnika i štite ih u odnosu na nalogodavce.⁸¹

U vezi s podrednom primjenom odredaba ZOO-a koje uređuju posebne ugovore na ugovore o radu (a eventualno i druge pravne poslove radnog prava), postavlja se dva načelna pitanja. Prvo, kada uopće dolazi do potrebe za podrednom primjenom pravila ZOO-a o imenovanim ugovorima? Drugim riječima, u kojim situacijama postoje pravne praznine u ZR-u koje bi se mogle popuniti primjenom pravila ZOO-a o posebnim ugovorima? Drugo, postavlja se pitanje koji ugovor iz ZOO-a bi mogao sadržavati pravila koja bi imala karakter općih pravila u odnosu na ugovor o radu. U tu svrhu potrebno je ukratko prikazati pravila o nekim vrstama ugovora, koji imaju za objekt činidbu rada s jedne strane te protučinidbu plaćanja naknade s druge strane.

5.2. Primjena pravila o posebnim ugovorima na radne odnose

Osnovni elementi radnog odnosa, a to su bitni sastojci ugovora te stručna i/ili organizacijska subordinaciju radnika poslodavcu, uređeni su ZR-om, pa u vezi s tim ne postoji ni potreba ni mogućnost podredne primjene pravila ZOO-a o posebnim ugovorima. Međutim, kada je riječ o drugim elementima radnog odnosa, određene praznine ipak postoje. To se odnosi na naknadu troškova koja nije u svim aspektima uređene pravilima ZR-a. Naknada troškova se u ZR-u spominje u vezi s informacijama o podmirivanju troškova smještaja

esa ugovornih strana, u nekim primjerima ništetnost ipak služi i zaštiti ugovornih strana, ili barem jedne od njih (Klarić, P.; Vedriš, M., *op. cit.* u bilj. 1, str. 137).

⁷⁹ Commission Staff Working Document Evaluation of the Council Directive on the Coordination of the Laws of The Member States Relating to Self-Employed Commercial Agents (Directive 86/653/EEC) / Refit Evaluation Brussels, 16.7.2015 SWD(2015) 146 final, str. 5.

⁸⁰ O kritici naziva, te općenito o institutu trgovačkog zastupanja v. Miladin, P., *Trgovačko zastupanje kao dio trgovačkog statusnog i trgovačkog materijalnog prava*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 72, br. 1-2, 2022, str. 245 – 297.

⁸¹ O problemu razgraničenja između samostalnih trgovačkih zastupnika i osoba koje obavljaju poslove zastupnika u radnom odnosu v. opširnije Miladin, P., *op. cit.* u bilj. 80, str. 258 – 261, 265 – 266 i dalje.

kod sezonskih poslova⁸², od nedavno kod ugovora o radu na izdvojenom mjestu i rada na daljinu⁸³, troškova liječničkog pregleda te nalaza i mišljenja u vezi s radom maloljetnika⁸⁴, troškova liječničkog pregleda radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova⁸⁵, obveza plaćanja troškova povratka u zemlju u slučaju rada ustupljenog radnika u inozemstvu⁸⁶, troškova zdravstvenog pregleda u slučaju noćnih i smjenskih radnika.⁸⁷ ZR implicite spominje da dio plaće može služiti naknadi troškova u vezi s obavljanjem rada⁸⁸, a također predviđa pravo na naknadu troškova mišljenja stručnjaka radničkom vijeću⁸⁹, troškove u vezi s djelatnosti radničkog vijeća⁹⁰, naknadu i amortizaciju troškova u vezi s obavljanjem poslova putem digitalnih radnih platformi⁹¹, troškove naknade plaće i drugih materijalnih prava osoba koje sudjeluju u vojnoj pričuvi.⁹²

Pritom treba naglasiti da su neke od navedenih kategorija naknada troškova uvedene tek nedavno, 2022. godine (npr. rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu, obavljanje poslova putem digitalnih platformi), pa su u razdoblju prije stupanja na snagu tih zakonskih izmjena postojale pravne praznine. Stoga bi se pravo na povrat troškova za to razdoblje moglo ostvariti putem različitih pravila koja reguliraju pravo na povrat troškova u okviru pojedinih ugovora, kao što su to npr. pravila ugovora o nalogu.⁹³ Osim toga, i nakon novele ZR-a 2022. nije izvjesno da će ugovorne strane ugovora o radu sva pitanja o naknadi troškova urediti ugovorom. Naime, u vezi s uređenjem troškova prema ZR-u u većem broju primjera ZR uopće ne uređuje naknadu troškova, već samo propisuje da je riječ o pitanju koje se uređuje ugovorom o radu (npr. kod troškova smještaja u okviru ugovora o radu za stalne sezonske poslove⁹⁴, obveznog sadržaja ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu⁹⁵), ali ne propisuje što je posljedica propuštanja da se ona uredi ugovorom o radu. U tom slučaju moguće je podrednom primjenom pravila

⁸² Čl. 16. st. 7. toč. 4. ZR-a.

⁸³ Čl. 17.a st. 1. toč. 3. i 4., čl. 17.b st. 3. ZR-a.

⁸⁴ Čl. 22. st. 2. ZR-a.

⁸⁵ Čl. 24. st. 3. ZR-a.

⁸⁶ Čl. 45. st. 3. toč. 3. ZR-a.

⁸⁷ Čl. 72. st. 5. ZR-a.

⁸⁸ Čl. 103. st. 3. ZR-a.

⁸⁹ Čl. 154. st. 5. ZR-a.

⁹⁰ Čl. 156. ZR-a.

⁹¹ Čl. 221.l st. 1. toč. 7. ZR-a (na snazi od 1. 1. 2024.).

⁹² Čl. 224. st. 3. ZR-a.

⁹³ V. npr. čl. 773. st. 1. ZOO-a.

⁹⁴ Čl. 16. st. 7. toč. 4. ZR-a.

⁹⁵ Čl. 17.a st. 1. toč. 3. i 4. ZR-a.

ZOO-a o pojedinim ugovorima upotpuniti taj nedostatak pravilima o posebnim imenovanim ugovorima. Takva pravila postoje kod ugovora o nalogu, a u poglavljima koja slijede bit će objašnjeno zašto bi se pravila ugovora o nalogu mogla primijeniti podredno kod ugovora o radu.

Ako bi se primijenilo pravila o ugovoru o nalogu na radne odnose, time se ne bi moglo samo riješiti pitanje naknade troškova u vezi s kojim eventualno ne postoji posebno pravilo u radnom zakonodavstvu i/ili ugovoru o radu, već bi se moglo riješiti i pitanje predujmljivanja troškova.⁹⁶ U vezi s pravima na naknadu troškova pravila o pojedinim ugovorima predviđaju i posebno sredstvo osiguranja – založno pravo na pokretnim stvarima i novcu nalogodavca koje je nalogoprimac dobio po osnovi zakona.⁹⁷

Slično tomu mogu se primijeniti i pravila koja uređuju tzv. oslobođenje od obveza, koja postoje kod pojedinih ugovora kod kojih jedna ugovorna strana poduzima u korist (za račun) druge strane određene radnje (npr. sklapa ugovore s trećim obvezama), zbog čega za prvu stranu nastaju određene obveze.⁹⁸ Naravno, tako nešto primjenjivo je u radnim odnosima samo u situacijama kada radnik obavlja poslove sklapanja ugovora za poslodavca, a navedeno pitanje nije riješeno ugovorom o radu ili drugim pravnim aktom. Kada je nesporno da radnik djeluje u ime i za račun poslodavca, kao zastupnik po zaposlenju, neće postojati potreba za primjenom pravila ugovora o nalogu o oslobođenja od obveza.

Neka pravila koja se primjenjuju na posebne ugovore iz ZOO-a nisu primjenjiva u radnim odnosima, jer u radnom pravu postoje posebna pravila koja isključuju primjenu općih pravila (pravila o posebnim ugovorima iz ZOO-a su opća pravila u odnosu na ZR) ili postoje drugi razlozi koji isključuju posebna pravila. Tako se npr. ne može primijeniti pravilo koje postoji kod ugovora o nalogu, prema kojem ako je obavljanje nekog posla povjereno većem broju osoba istim nalogom da ga zajednički obavljaju, one odgovaraju solidarno za obveze iz tog naloga, ako nije drukčije ugovoreno.⁹⁹ No, izraz *isti nalog* u ovom smislu znači isti ugovor, a kod ugovora o radu, iako veći broj radnika može zajednički obavljati isti zadatak/posao, svaki od njih ima “svoj” ugovor o radu s poslodavcem. Isto tako nije primjenjivo pravilo iz ugovora o nalogu o odustanku od ugovora te otkazu ugovora¹⁰⁰, jer je ta materija uređena pravilima ZR-a o otkazu ugovora o radu.¹⁰¹

⁹⁶ V. npr. čl. 772. ZOO-a.

⁹⁷ Čl. 777. ZOO-a (ugovor o nalogu).

⁹⁸ V. npr. čl. 773. st. 2. ZOO-a.

⁹⁹ Čl. 771. ZOO-a (ugovor o nalogu).

¹⁰⁰ Čl. 779. i 780. ZOO (ugovor o nalogu).

¹⁰¹ Čl. 34. – 35., čl. 38., čl. 40. st. 3., čl. 41. st. 3. i 5., čl. 47., čl. 53. st. 8 – 11., čl. 58.

Kada je riječ podrednoj primjeni pravila o ugovoru o djelu u vezi s naknadom troškova, pravila ugovora o djelu ne sadržavaju odredbe o naknadi troškova, jer se troškovi kod ugovora o djelu ne naknađuju kao posebna stavka, već oni čine dio naknade koju naručitelj djela duguje izvođaču. No, i to bi pravilo moglo poslužiti kao podredni izvor u radnim odnosima, jer je ideja da se naknada troškova obuhvati ukupnim iznosom naknade prihvaćena u radnom pravu, u okviru pravila koje spominje mogućnost da je dio plaće namijenjen pokriću određenih troškova u vezi s obavljanjem rada.¹⁰²

Sada još jedino preostaje ukratko prikazati pravila ugovora o nalogu i ugovora o djelu, kao dva "glavna" ugovora u ZOO-u koji se sklapaju za obavljanje činidbe rada, da bi se pokušalo odgovoriti na pitanje jesu li ta pravila adekvatna kao podredni izvori za ugovor o radu te, eventualno, kojem od ta dva ugovora treba dati prednost u primjeni, kada ih se primjenjuje podredno u odnosu na ugovor o radu.

5.3. Ugovor o djelu

Kod ugovora kod kojih jedna strana duguje činidbu rada, ovisno o sadržaju obveze, taj je subjekt dužan ili postići određeni rezultat (*obligation de résultat*) ili obavljati rad kao takav (*obligation de moyens*).¹⁰³ To je rješenje prihvaćeno i u našem pravu gdje se činidba činjenja (*facere*) dijeli na činidbe kojih je objekt funkcija rada te činidbe kojih je objekt rezultat rada¹⁰⁴, te u poredbenom pravu. U njemačkom pravu ugovor o službi/usluzi¹⁰⁵ 106 (*Dienstvertrag*, §

st. 3., čl. 92. st. 6., čl. 101. st. 5., čl. 112. st. 1. toč. 9., čl. 114. – 124., čl. 127. st. 1. i 2., čl. 128., čl. 132. st. 1. i 2., čl. 135. st. 3., čl. 150. st. 3. toč. 2, st. 5. i 7., 9–11., čl. 151. st. 1. toč. 1–5., čl. 186. st. 1. toč. 2., čl. 188. st. 1. toč. 1. i st. 3. ZR-a.

¹⁰² Čl. 103. st. 3. ZR-a.

¹⁰³ Galand-Carval, S., *Fault under French Law*, u: Widmer, P. (ur.), *Unification of Tort Law: Fault*, European Centre of Tort and Insurance Law, Kluwer Law International, The Hague, 2005., str. 97.

¹⁰⁴ Klarić, P.; Vedriš, M., *op. cit.* u bilj. 1, str. 92.

¹⁰⁵ Na njemačkom se govorom području kada je riječ o uslugama u vezi s modernim telekomunikacijskim tehnologijama koristi izrazom *Dienste der Informationsgesellschaft*, a u engleskom jeziku prijevod glasi *information society services*. To je službeno pravno nazivlje u području prava EU-a.

¹⁰⁶ Ugovori iz područja telekomunikacija smatraju se u njemačkom pravu podvrstom ugovora o usluzi (*Dienstvertrag*). Weidenkaff, W., u: Bassenge, P.; Diederichsen, U.; Heinrichs, H.; Putzo, H.; Brudermüller, G.; Edenhofer, W.; Heldrich A.; Sprau, H.; Weidenkaff, W., *Palandt Bürgerliches Gesetzbuch*, 64. neubearbeitete Auflage, Verlag C. H. Beck, München, 2005., str. 874 – 875.

611. BGB-a) sklapa se za obavljanje činidbe funkcije rada.¹⁰⁷ Ugovor o službi je dugo vremena imao dvojako značenje, ili ugovora o radu ili ugovora o tzv. slobodnoj službi.¹⁰⁸ Za razliku od ugovora o službi, kod ugovora o djelu izvođač preuzima obvezu obaviti činidbu rada u smislu postizanja određenog rezultata.¹⁰⁹ Izvođač nije osobno ovisan o naručitelju, te se u obavljanju rada može služiti pomoćnicima i podizvođačima.¹¹⁰ Stoga je ugovor o radu bliži ugovoru o službi, iz kojeg je potekao, a prigodom izmjena i dopuna BGB ugovor o radu (*Arbeitsvertrag*, § 611.a BGB) postoji kao podvarijanta ugovora o službi, a ne ugovora o djelu.

Austrijski Opći građanski zakonik (ABGB, OGZ) uređuje *Dienstvertrag*, u smislu ugovora o radu ili ugovora o slobodnoj službi, a naravno poznaje i ugovor o djelu.¹¹¹ Iz izvornog teksta ABGB-a nije proizlazila jasna razlika između ugovora o djelu i ugovora o službi. Prema § 1151. ABGB-a / OGZ-a (*von entgeltlichen Verträgen über Dienstleistungen / O pogodbama vrhu usluga za plaću*): “Ako se tko obvezuje da će činiti kakvu uslugu ili da će što napraviti za određenu plaću u novcu; nastaje pogodba radnje za plaću.”¹¹² Tek je trećom novelom došlo do nedvosmislenog razdvajanja pravila o naplatnim ugovorim s činidbom rada na ugovor o usluzi i ugovor o djelu u ABGB-u. Prema noveliranom § 1151. st. 1. “Kad se tko obveže na službu za drugog na izvjesno vrijeme, nastaje ugovor o službi; a ugovor o djelu, ako preuzme izradu kakvog djela uz naplatu.”^{113, 114}

¹⁰⁷ Medicus, D., *op. cit.* u bilj. 12, str. 130; Wendehorst, Ch., *Das Vertragsrecht der Dienstleistungen im deutschen und künftigen europäischen Recht*, Archiv für die civilistische Praxis, Mohr Siebeck, Bd. 206, H. 2/3, 2006., str. 209.

¹⁰⁸ Rieble, V. (ur.), *op. cit.* u bilj. 1, str. 30.

¹⁰⁹ Dittrich, R.; Tades H., *Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch: mit DienstnehmerhaftpflichtG, EheG, EKHG, Internationales PrivatrechtsG, KonsumentenschutzG, MietrechtsG, ProdukthaftpflichtG, RichtwertG, WohnungseigentumsG, WohnungsgemeinnützigkeitsG: mit zahlreichen Anmerkungen, Verweisungen, den grundlegenden Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs sowie mit einem ausführlichen Sachverzeichnis*, 17. völlig neubearbeitete Auflage, Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung, Wien, 1995., str. 370.

¹¹⁰ Dittrich, R.; Tades, H., *op. cit.* u bilj. 109, str. 370.

¹¹¹ Barta, H., *Zivilrecht, Grundriss und Einführung in das Rechtsdenken*, Teil I, WUV Universitätsverlag, Wien, 2004., str. 696 – 697. Knjiga je dostupna u elektroničkom obliku na mrežnim stranicama: <http://www2.uibk.ac.at/zivilrecht/buch/> (kao .html datoteka), te: <http://www2.uibk.ac.at/zivilrecht/buch/buchversion.html> (veći broj .pdf datoteka) – pristupio 27. veljače 2023., str. 771.

¹¹² Citirano prema Vuković, M., *Pravila građanskih zakonika s naknadnim propisima, sudskom praksom napomenama i podacima iz literature*, Školska knjiga, Zagreb, 1961., str. 975.

¹¹³ Citirano prema Vuković, M., *op. cit.* u bilj. 112, str. 975.

¹¹⁴ Činjenica da je u ABGB trećom novelom uveden ugovor o usluzi kao imenovani ugovor automatski otvara pitanje primjene odredaba o tom ugovoru, kao pravnih

Ugovor o službi je u sadašnjem austrijskom pravu ugovor kojim jedna ugovorna strana preuzima obvezu obavljati rad tijekom određenog vremena, a druga se strana obvezuje za to platiti naknadu.¹¹⁵ Iz ugovora o usluzi može nastati obvezni odnos trajnije naravi, ali i jednokratni odnos.¹¹⁶ Posao se obavlja na temelju uputa i naloga poslodavca, kao i uz korištenje sredstvima za rad koja pripadaju poslodavcu.¹¹⁷ I na kraju, možda najvažnije obilježje ovog ugovora, barem ako ga se promatra s aspekta prava i obveza ugovornih strana – osoba koja je preuzela obvezu pružanja usluge dužna je obavljati posao s pažnjom koja se u prometu zahtijeva, rizik za uspjeh, odnosno neuspjeh u smislu postizanja određenog rezultata pada na poslodavca.¹¹⁸ To se obilježje u pravnoj književnosti sažeto opisuje: “Osoba koja pruža uslugu duguje rad, a ne uspjeh.”¹¹⁹ No, još jedno obilježje ima važnu ulogu pri određivanju pojma ugovora o usluzi u austrijskom pravu. Naime, u pravnom odnosu između ugovornih strana osoba koja pruža uslugu podređena je poslodavcu (naravno u privatnopravnom smislu), te je uklopljena u strukturu poslodavčeva poduzeća.¹²⁰ Iz toga proizlazi da § 1151. zapravo uređuje ugovor o radu.¹²¹ Stoga je osoba koja pruža uslugu suvremenim rječnikom – radnik. Međutim, osim ugovora o službi u značenju ugovora o radu austrijsko pravo, isto kao i njemačko, poznaje još jednu inačicu ugovora o usluzi – *freier Dienstvertrag*. Za razliku od ugovora o usluzi (radu) iz § 1151. ABGB-a, kod tog ugovora pružatelj usluge nije podređen poslodavcu, pa se stoga na odnos između ugovornih strana ne primjenjuju zaštitni propisi radnog prava.¹²² No, s obzirom na sadržaj činidbe između ta dva ugovora nema razlike. Osim toga, neovisno o tome je li sklopljen ugovor o usluzi (radu) iz §

pravila u našem pravnom poretku. Naime, bez obzira na to što III novela ABGB-a nije stupila na snagu na cijelom području današnje Republike Hrvatske, Vrhovni sud Republike Hrvatske primjenjivao je i te odredbe, kao pravna pravila. V. npr. odluke VSH, Gž-3566/76. od 30. rujna 1976. i VSH, Gž-2341/75. od 7. travnja 1976., obje objavljene u Pregledu sudske prakse u godini 1976., Prilog Naše zakonitosti, Zagreb, siječanj 1977., str. 17 i 19.

¹¹⁵ Dittrich, R.; Tades, H., *op. cit.* u bilj. 109, str. 370; Welser, R.; Zöchling-Jud, B., *Grundriss des bürgerlichen Rechts, Band II, Schuldrecht Allgemeiner Teil, Schuldrecht Besonderer Teil, Erbrecht*, 14. Auflage, Manz, Wien, 2015., str. 285.

¹¹⁶ Medicus, R., *op. cit.* u bilj. 12, str. 115.

¹¹⁷ Dittrich, R.; Tades, H., *op. cit.* u bilj. 109, str. 370.

¹¹⁸ Dittrich, R.; Tades, H., *op. cit.* u bilj. 109, str. 370; Welser, R.; Zöchling-Jud, B., *op. cit.* u bilj. 115, str. 285.

¹¹⁹ Welser, R.; Zöchling-Jud, B., *op. cit.* u bilj. 115, str. 285.

¹²⁰ Dittrich, R.; Tades, H., *op. cit.* u bilj. 109, str. 370.

¹²¹ Gschnitzer, F., *Schuldrecht - Besonderer Teil und Schadenersatz*, Springer-Verlag, Wien, 1963., str. 72; Barta, H., *op. cit.* u bilj. 111, str. 772.

¹²² Postoje i druge razlike u pogledu primjene socijalnog zakonodavstva, poreznog prava, itd. (Barta, H., *op. cit.* u bilj. 111, str. 772.).

1151. ABGB-a ili *freier Dienstvertrag* osoba koja je preuzela obvezu ispuniti činidbu rada ne odgovara za materijalne nedostatke ispunjenja.¹²³

U našem se pravnom poretku riječ služba gotovo sasvim izgubila iz konteksta ugovora s činidbom funkcije rada i danas gotovo u potpunosti pripada području javnog prava, ali još do prije više desetaka godina izraz “služba” rabio se i kao generički naziv za radni odnos ili obavljanje poslova na temelju drugih ugovora.¹²⁴ Postojao je i prijedlog da se ugovor o službi uredi kao imenovani ugovor u okviru ZOO-a, ali se od toga odustalo zbog bojazni da će se taj institut zlorabiti za zaobilažnje propisa radnog zakonodavstva.¹²⁵ Uostalom, ni švicarski Zakon o obveznama (*Obligationenrecht, OR*), koji je velikim dijelom poslužio kao uzor za ZOO (i to još u varijanti starog ZOO-a iz 1978. godine) nema pravila o ugovoru o službi, već kao opći ugovor za činidbu rada rabi ugovor o nalogu.

5.4. Ugovor o nalogu

Ugovor o nalogu (engl. *mandate contract*, njem. *Auftragvertrag*, fr. *contrat de mandat*) često je zanemaren kao pravni institut za ugovaranje obavljanja činidbe rada. Bez obzira na široko uvriježeno mišljenje da se ugovor o nalogu sklapa radi poduzimanja pravnih poslova te da se ne odnosi i na faktične poslove, takvo ograničenje postoji samo u nekim pravnim poredcima. Inače ugovor o nalogu ne treba poistovjećivati s ugovorom o zastupanju. Ugovor o nalogu mogao se još u razdoblju rimskog prava sklopiti i za poduzimanje faktičnih poslova.¹²⁶ ¹²⁷ Ugovor o nalogu može se sklopiti ne samo za poduzimanje pravnih

¹²³ Gschnitzer, F., *op. cit.* u bilj. 121, str. 72; Barta, H., *op. cit.* u bilj. 111, str. 772.

¹²⁴ “Uzdržavanje se, međutim, ne mora uvijek sastojati samo iz smještaja, prehrane i drugih spomenutih davanja i službi, ...” – Kreč, M.; Pavić, Đ., *Komentar Zakona o nasljeđivanju sa sudskom praksom*, Narodne novine, Zagreb, 1964., str. 367.

¹²⁵ Grgurev, I., *op. cit.* u bilj. 12. Pojmom ugovori o uslugama (*Dienstleistungsverträge*) inače se koristi u našoj i austrijskoj pravnoj književnosti kao nazivom za skupinu ugovora kojima je objekt činidba rada (v. npr. Klarić, P.; Vedriš, M., *op. cit.* u bilj. 1, str. 537; za stariju austrijsku pravnu književnost usp. Gschnitzer, F., *op. cit.* u bilj. 121, str. 68; u novijoj austrijskoj pravnoj književnosti *Dienstleistungsverträge* spominje Barta, H., *op. cit.* u bilj. 111, str. 763). U švicarskoj pravnoj književnosti se, u tom smislu, koristi nazivom *Verträge auf Arbeitsleistung* (Koller, A.; Schnyder, A. K.; Druey, J. N., *Theo Guhl – Das Schweizerische Obligationenrecht*, 9. Auflage, Schulthess, Zürich, 2000., str. 468).

¹²⁶ Zimmermann, R., *The Law of obligations, Roman Foundations of the Civilian Tradition*, Clarendon Press, Oxford, 1996., str. 420 – 421.

¹²⁷ Ako se obveza dužnika sastoji u obavljanju faktičnog posla, to može biti bilo koja činidba rada osim sklapanja pravnog posla u ime i/ili za račun vjerovnika. Razli-

poslova već i za obavljanje faktičnih poslova npr. u hrvatskom, njemačkom i švicarskom pravu.¹²⁸

U pogledu našeg pravnog uređenja postoje i drukčija mišljenja prema kojima je posao koji poduzima nalogoprimac ponajprije pravni posao, pa se s obzirom na taj element ugovor o nalogu razlikuje od ugovora o djelu.¹²⁹ No, to nije tako, a razgraničenje između ugovora o djelu i ugovora o nalogu treba potražiti u drugom elementu. Naime, ako prihvatimo stajalište da se ugovor o nalogu može sklopiti ne samo za poduzimanje pravnog posla već i za obavljanje poslova faktične naravi, to ne znači da nestaje crta razgraničenja između ugovora o nalogu i ugovora o djelu, kako se to sugerira u našoj pravnoj književnosti.¹³⁰ Razgraničenje između ta dva ugovora postoji neovisno o tome što se oba ugovora mogu sklopiti za obavljanje faktičnih poslova iz jednostavnog razloga, što je ugovor o djelu usmjeren na ostvarivanje činidbe rezultata rada, a ugovor o nalogu, kada je sklopljen za obavljanje faktičnog posla, ima za činidbu funkciju rada.¹³¹ Doduše, i kod ugovora o nalogu postoje pojedini primjeri kada se od nalogoprimca može očekivati ispunjenje ugovora u smislu postizanja određenog rezultata (npr. kada je nalogoprimac banka kojoj je nalogodavac zadao ispunjenje određenog naloga u smislu prijenosa novčanih sredstava ili

kovanje ugovora koji mogu poslužiti kao pravna osnova za poduzimanje pravnih poslova od onih kojima dužnik preuzima obvezu obaviti faktični posao nije jednako važna u svim pravnim poredcima. Kao primjer pravnih poredaka u kojima se na njoj inzistira može se navesti francusko i austrijsko pravo. Ta razlika nije toliko izražena u pravnim poredcima u kojima ista vrsta ugovora može poslužiti kako za poduzimanje pravnih poslova tako i za obavljanje faktičnih poslova (npr. ugovor o nalogu u našem pravu). Pa ipak, neki ugovori sklapaju se isključivo za poduzimanje pravnih poslova i u našem pravu (npr. ugovor o komisiji i ugovor o trgovinskom zastupanju).

¹²⁸ Za hrvatsko pravo v. Klarić, P.; Vedriš, M., *op.cit.* u bilj. 1, str. 554 – 555; za njemačko pravo Sprau, H., u: Weidenkaff, W.; Bassenge, P.; Diederichsen, U.; Heinrichs, H.; Putzo, H.; Brudermüller, G.; Edenhofer, W.; Heldrich A.; Sprau, H.; Weidenkaff, W., *op. cit.* u bilj. 106, str. 874; za slovensko pravo v. Plavšak, N., u: Juhart, M.; Plavšak, N. (ur.), *Obligacijski zakonik (OZ) s komentarjem*, 4. knjiga (704. do 1062. člen), bančni posli (ZOR, ZPlaP) s komentarjem, GV Založba, Ljubljana, 2004., str. 196 – 200; za švicarsko pravo v. Koller, A.; Schnyder, A. K.; Druey, J. N., *op. cit.* u bilj. 125, str. 546.

¹²⁹ V. Gorenc (ur.), *Komentar Zakona o obveznim odnosima*, Narodne novine, Zagreb, 2014., str. 1167.

¹³⁰ Klarić, P.; Vedriš, M., *op. cit.* u bilj. 1, str. 554 – 555.

¹³¹ Čini se da činjenicu da se kod ugovora o nalogu ne zahtijeva od nalogoprimca da postigne određeni uspjeh, odnosno rezultat uvažavaju i oni autori koji inače smatraju da bez ograničenja područja primjene naloga samo na pravna poslove nestaje granica između tog ugovora i ugovora o djelu (V. Gorenc (ur.), *op.cit.* u bilj. 129, str. 1168).

plaćanja), ali to ne znači da se kriterij obveze postizanja rezultata načelno ne može koristiti.¹³² Osim toga, ZOO predviđa da se i ugovor o djelu sklapa za obavljanje pravnih poslova, jer u okviru instituta opoziva i sužavanja punomoći propisuje sljedeće: “Ako se opozivom ili sužavanjem punomoći povrijeđen ugovor o nalogu ili ugovor o djelu ili neki drugi ugovor opunomoćenik ima pravo na naknadu time nastale štete.”¹³³ I ovo pravilo predstavlja doprinos shvaćanju prema kojem vrsta poslova (faktični ili pravni) nije ključni kriterij za razlikovanje ugovora o djelu od ugovora o nalogu.

U poredbenopravnoj analizi osobito je važno da je ugovor o nalogu moguće sklopiti ne samo za poduzimanje pravnih poslova već i za obavljanje faktičnih poslova u švicarskom pravu, koje je u području obveznog prava blisko našem ZOO-u. U tom pravnom poretku pravila o ugovoru o nalogu primjenjuju se na sve ugovore, kojima dužnik preuzima obvezu ispuniti činidbu rada, a koji ne pripadaju nekoj drugoj vrsti ugovora uređenih švicarskim OR-om.¹³⁴ Mišljenje da se pravila ugovora o nalogu mogu supsidijarno primijeniti na ugovore kojima je objekt činidba rada nije strano ni našoj pravnoj književnosti.¹³⁵ Pritom je čak riječ o mišljenju koje je nastalo u doba kada se u našem ugovornom pravu primjenjivao OGZ, prema kojem je ugovor o nalogu bio rezerviran isključivo za situacije u kojima je nalogoprimec preuzao obvezu poduzeti pravni posao za račun nalogodavca.¹³⁶ Iako je to mišljenje prihvatljivo u nešto širem poredbenopravnom, odnosno povijesnom kontekstu (rimsko pravo), ono je upitno u kontekstu OGZ/ABGB-a. S druge strane, ono je sasvim prihvatljivo iz perspektive ZOO-a 1978. i novog ZOO-a, jer su ti propisi u odnosu na OGZ/ABGB proširili područje primjene ugovora o nalogu i prihvatili shvaćanje da se ugovorom o nalogu može preuzeti ne samo obveza poduzimanja pravnog posla za račun nalogodavca već i obveza obavljanja faktičnog posla za njegov račun.

U ZOO-u u okviru pravila ugovora o nalogu postoji samo jedna odredba koja bi mogla biti argument u prilog shvaćanju da se ugovor o nalogu sklapa isključivo za obavljanje pravnih poslova, a to je odredba koja propisuje da se nalogoprimec obvezuje i ovlašćuje poduzimati za račun nalogodavca određene

¹³² Baretić, M., *Ugovor o nalogu*, Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse, vol. 26, 2019., str. 233.

¹³³ Čl. 316. st. 3. ZOO-a.

¹³⁴ Čl. 394. st. 2. OR-a: *Verträge über Arbeitsleistung, die keiner besonderen Vertragsart dieses Gesetzes unterstellt sind, stehen unter den Vorschriften über den Auftrag.*

¹³⁵ Tintić, N., *Radno i socijalno pravo, Knjiga prva: Radni odnosi (I)*, Zagreb, 1969., str. 669 – 670.

¹³⁶ § 1002. OGZ-a; M. Vuković smatra da OGZ nije uređivao ugovor o nalogu, već kombinaciju naloga i punomoći (Vuković, M., *Obvezno pravo*, Knjiga II, Školska knjiga, Zagreb, 1964., str. 280 – 281).

poslove.¹³⁷ No, za neposredno zastupanje bitno je ne samo da se posao poduzima za račun nalogoprimca već i u njegovo ime, iz čega se zaključuje da se ugovor o nalogu može sklapati i za faktične poslove.¹³⁸ Tomu treba dodati da pravni učinci ugovora o nalogu mogu nastati ne samo prvobitnim sklapanjem ugovora o nalogu već i kada kod posloводства bez naloga gospodar posla odobri posao.¹³⁹ Budući da se posloводство bez naloga može poduzeti ne samo za pravne već i za faktične poslove, a odobrenjem gospodara posla ono konvertira u ugovor o nalogu, iz toga proizlazi da se ugovor o nalogu može sklopiti i za faktične poslove.

Iz usporedbe ugovora o djelu i ugovora o nalogu za hrvatsko pravo proizlazi da bi u smislu podredne primjene pravila ZOO-a o posebnim ugovorima na ugovor o radu načelno prednost trebalo dati ugovoru o nalogu, jer kod ugovora o nalogu, za razliku od ugovora o djelu, u pravilu ne postoji obveza postizanja određenog rezultata.

6. ZAKLJUČAK

Iako je radno pravo posebna pravna grana, koja u znatnoj mjeri odstupa od općepravnog uređenja ugovornog prava, potrebno je istaknuti da se i u našoj praksi može pronaći razmjerno velik broj primjera u kojima su sudovi na radne odnose primjenjivali opća pravila ugovornog prava. Kada je riječ o primjeni općih načela obveznog prava na radne odnose, primjeri koji postoje u našoj sudskoj praksi korisni su ne samo za razumijevanje načela obveznog prava u kontekstu radnih odnosa već i za primjenu pravila o općim načelima u "klasičnim" građanskopravnim odnosima, kao i odnosima iz trgovačkih ugovora. Važna su i opća pravila o nevaljanosti ugovora, koja se jednim dijelom nadovezuju na posebna pravila ZR-a (ništetnost), a jednim dijelom primijenjuju se i bez izričitog upućivanja ZR-a na ZOO (pobojnost). U vezi s primjenom općih pravila obveznog prava u području ugovornog prava treba spomenuti i institut promijenjenih okolnosti, koji se primjenjivao u našoj sudskoj praksi. Pritom treba voditi računa da je i u klasičnim građanskopravnim odnosno trgovačkim sporovima riječ o institutu koji se primjenjuje restriktivno, jer predstavlja iznimku od načela dužnosti ispunjenja obveze. Stoga se ni u radnim sporovima ne može očekivati široka primjena instituta promijenjenih okolnosti.

Važno mjesto u kontekstu podredne primjene općih pravila obveznog prava

¹³⁷ Čl. 763. ZOO-a.

¹³⁸ Blagojević, B. T.; Krulj, V., *Komentar Zakona o obligacionim odnosima II*, Savremena administracija, Beograd, 1980., str. 230.

¹³⁹ Čl. 1129. ZOO-a.

na radne odnose pripada i pravilima o odgovornosti za štetu. Iako ZR sadržava veći broj o odgovornosti za štetu, na njih se nadovezuju mnogobrojna pravila ZOO-a. Osim što ZOO uređuje institut odgovornosti za štetu koju radnik na radu ili u vezi s radom prouzroči trećoj osobi, ZOO uređuje i mnogobrojne institute koje se samo spominju u ZR-u (pojam štete, vrste i stupnjeve krivnje, odgovornost više osoba za istu štetu). Za sve te institute mjerodavan je ZOO, odnosno sudska praksa i pravna literatura koja se bavi tim institutima.

Kada je riječ o podrednoj primjeni općih pravila obveznog prava koja vrijede za posebne ugovore, treba biti daleko oprezniji i načelno zauzeti shvaćanje prema kojem se pravila o posebnim ugovorima ne primjenjuju na ugovor o radu. No, takvu mogućnost ne treba sasvim isključiti, posebice ako bi primjena posebnih pravila dovela do rješenja *in favorem* radnika (npr. pravila o naknadi troškova radnicima). S tim u vezi treba voditi računa o tome da je u našem pravnom sustavu ugovor o nalogu osnovni tip ugovora za obavljanje činidbe rada u varijanti funkcije rada, a ugovor o djelu povezan je s rezultatom rada. Zbog toga podredna primjena pravila o pojedinim ugovorima ZOO-a na ugovor o radu upućuje na primjenu pravila ugovora o nalogu. Naravno, i u takvim slučajevima treba voditi računa o obrazloženju primjene pravila o pojedinim ugovorima na ugovor o radu, zbog zaštite pravne sigurnosti, u smislu predviđivosti sudske prakse. Osim toga, analiza (ne)mogućnosti primjene pravila o posebnim ugovorima iz ZOO-a na radne odnose otkriva da pravno uređenje pojedinih ugovora koji pripadaju svijetu građanskog ili trgovačkog prava sadržava zaštitna pravila za jednu ugovornu stranu (ugovor o trgovačkom zastupanju), odnosno pravila kojima se u kontekstu radnih odnosa ne može prigovoriti da su neprikladna jer ne vode računa o tome da je radnik pregovarački u mnogo slabijoj poziciji od poslodavca. I na kraju, treba uzeti u obzir da barem za sada ideja o podrednoj primjeni pravila o pojedinim ugovorima ZOO-a na ugovor o radu nije šire prihvaćena. Stoga tek treba vidjeti hoće li tu ideju prihvatiti naša sudska praksa.

LITERATURA

- Baretić, M., *Ugovor o nalogu*, Aktualnosti hrvatskog zakonodavstva i pravne prakse, vol. 26, 2019.
- Barta, H., *Zivilrecht, Grundriss und Einführung in das Rechtsdenken, Teil I*, WUV Universitätsverlag, Wien, 2004.
- Bassenge, P.; Diederichsen, U.; Heinrichs, H.; Putzo, H.; Brudermüller, G.; Edenhofer, W.; Heldrich, A.; Sprau, H.; Weidenkaff, W., *Palandt Bürgerliches Gesetzbuch*, 64. neubearbeitete Auflage, Verlag C. H. Beck, München, 2005.
- Galand-Carval, S., *Fault under French Law*, u: Widmer, P. (ur.), *Unification of Tort Law: Fault*, European Centre of Tort and Insurance Law, Kluwer Law International, The Hague, 2005.
- Gorenc, V. (ur.), *Komentar Zakona o obveznim odnosima*, Narodne novine, Zagreb, 2014.
- Grgurev, I., *Ugovor o službi – novi imenovani ugovor?*, Pravo u gospodarstvu, vol. 40, br. 4, 2001.
- Gschnitzer, F., *Schuldrecht – Besonderer Teil und Schadenersatz*, Springer-Verlag, Wien, 1963.
- Jakaša, B., *Nekoliko pitanja temelja vanugovorne odgovornosti u Zakonu o obveznim odnosima*, Naša zakonitost, vol. 33, br. 6, 1979.
- Klarić, P.; Vedriš, M., *Građansko pravo*, Narodne novine, Zagreb, 2014.
- Koziol, H.; Welsch, R.; Kletečka, A., *Bürgerliches Recht, Band I, Allgemeiner Teil, Sachenrecht, Familienrecht*, 14. Auflage, Manz, Wien, 2014.
- Koller, A.; Schnyder, A. K.; Druey, J. N., *Theo Guhl – Das Schweizerische Obligationenrecht*, 9. Auflage, Schulthess, Zürich, 2000.
- Kreč, M.; Pavić, Đ., *Komentar Zakona o nasljeđivanju sa sudskom praksom*, Narodne novine, Zagreb, 1964.
- Kreuder, Th.; Potočnjak, Ž., *Građanskopravni elementi radnog prava*, Pravo u gospodarstvu, vol. 33, 1994.
- Medicus, D., *Schuldrecht II, Besonderer Teil*, 13. Auflage, C.H. Beck, München, 2006.
- Miladin, P., *Trgovačko zastupanje kao dio trgovačkog statusnog i trgovačkog materijalnog prava*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, vol. 72, br. 1-2, 2022.
- Plavšak, N. u: Juhart, M.; Plavšak, N. (ur.), *Obligacijski zakonik (OZ) s komentarjem, 4. knjiga (704. do 1062. člen), bančni posli (ZOR, ZPlaP) s komentarjem*, GV Založba, Ljubljana, 2004.

- Rieble, V. (ur.), *J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, §§ 611–613, Dienstvertrag und Arbeitsvertrag*, Otto Schmidt – De Gruyter, Berlin, 2020.
- Tintić, N., *Radno i socijalno pravo, Knjiga prava: Radni odnosi (I)*, Zagreb, 1969.
- Triva, S.; Dika, M., *Građansko parnično procesno pravo*, Narodne novine, Zagreb, 2004.
- Vuković, M., *Pravila građanskih zakonika s naknadnim propisima, sudskom praksom napomenama i podacima iz literature*, Školska knjiga, Zagreb, 1961.
- Vuković, M., *Obvezno pravo*, Knjiga II, Školska knjiga, Zagreb, 1964.
- Welser, R.; Zöchling-Jud, B., *Grundriss des bürgerlichen Rechts, Band II, Schuldrecht Allgemeiner Teil, Schuldrecht Besonderer Teil, Erbrecht*, 14. Auflage, Manz, Wien, 2015.
- Wendehorst, Ch., *Das Vertragsrecht der Dienstleistungen im deutschen und künftigen europäischen Recht*, Archiv für die civilistische Praxis, Mohr Siebeck, Bd. 206, 2006.
- Zimmermann, R., *The Law of obligations, Roman Foundations of the Civilian Tradition*, Clarendon Press, Oxford, 1996.

Summary

Saša Nikšić*

SUBSIDIARY APPLICATION OF GENERAL LAW OF OBLIGATIONS ON LABOUR LAW RELATIONS

The paper analyzes the application of the rules of the Obligations Act to contracts and other legal transactions regulated by the Labour Act. In addition to the fact that the Labour Act provides for a subsidiary application of certain rules of the Obligations Act, their application also results from the relationship between general and special regulations in the area of contract law and liability for damage. Therefore, different rules of the Obligations Act can be applied to employment relations in the following cases: 1. general rules of the Obligations Act regardless of the legal basis of their origin, i.e. regardless of whether they are contractual or non-contractual in nature, 2. general rules on contractual relations, 3. general rules of non-contractual law (civil liability, unjustified enrichment and negotiorum gestio), and possibly also 4. rules on specific contracts.

Key words: labour law; principles of law of obligations; civil liability; labour contract; contract for works; mandate contract

* Saša Nikšić, Ph. D., Professor, Faculty of Law, University of Zagreb, Trg Republike Hrvatske 14, 10000 Zagreb; sniksic@pravo.unizg.hr;
ORCID ID: orcid.org/0000-0001-6170-1781