

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Piše: Izabela Kin , mag.iur.

U praksi se često događa da poslodavci ponude zaposlenicima sklapanje nekih ugovora čija je pravna priroda dvojbeni s ciljem da izbjegnu određene obveze vezane za prava iz radnog odnosa. Zaposlenici bi prije sklapanja bilo kakvog ugovora trebali znati što koji pravni posao sa sobom nosi. Prvenstveno treba razlikovati ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ugovor o radu na određeno vrijeme i ugovor o djelu kojim se ne zasniva radni odnos. Radni odnos zasniva se isključivo ugovorom o radu.

Ugovor o radu je trajni obvezni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme i podrazumijeva rad zaposlenika za poslodavca, a ovaj mu je dužan za obavljeni rad isplatiti plaću.

Ugovor o djelu podrazumijeva preuzimanje obveze izvršenja određenog posla, izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl. uz obvezu naručitelja da drugoj strani za taj rad plati naknadu.

Kod Ugovora o radu radnik osobno za naknadu obavlja određeni posao u radnom vremenu po uputama poslodavca, dok je kod ugovora o djelu bitan rezultat rada, a ne sam rad.

Česte je situacija da je poslodavac sklopio sa radnikom ugovor o djelu, a narav i vrsta rada te ovlasti poslodavca imaju obilježja posla za koji se zasniva radni odnos. U takvim situacijama fiktivno je sklopljen ugovor o djelu, a zapravo se radi o ugovoru o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno. Poslodavac u ovom slučaju čini prekršaj.

Ugovor o radu može biti sklopljen na određeno i neodređeno vrijeme. Dogodi li se u praksi da ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje se sklapa onda se uvijek smatra da je sklopljen na neodređeno vrijeme. Ukoliko poslodavac i radnik ne sklope ugovor o radu u pisanom obliku i poslodavac izda potvrdu zaposleniku o sklopljenom ugovoru, a ta potvrda nema odredbu o vremenu na koje se sklapa, u tom se slučaju smatra da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može biti sklopljen i na određeno vrijeme, ali samo u Zakonom o radu određenim slučajevima.

Ti slučajevi su ;

- ako je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom,

- izvođenjem određenog posla ili

- nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za obavljanje istih poslova ne smije se sklopiti za neprekinuto razdoblje duže od tri godine. Izuzetno može trajati duže od tri godine ako se radi o zamjeni privremeno odsutnog radnika ili ako je to zakonom ili kolektivnim ugovorom dopušteno. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen, to može biti točno određeni dan, a istek ugovora može biti vezan i uz određeni događaj koji je nastupio kao što su dovršetak posla, povratak na posao odsutnog radnika i sl.

Ako radnik ostane raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Bitno je još spomenuti da često poslodavci ne ispunjavaju svoju obvezu obavješćavanja radnika koji su zaposleni kod njih na osnovu ugovora na određeno vrijeme o poslovima koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti na neodređeno vrijeme. Isto tako dužni su im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme u pravilu ne može prestati prije isteka roka utvrđenog u tom ugovoru.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena tim ugovorom. Znači to je samo iznimna mogućnost i mora izričito biti ugovorena.

Ako ste ugovor o radu sklopili na određeno vrijeme, odredba o zaštiti od otkaza primjenjuje se do trenutka isteka roka navedenog u ugovoru.

U slučajevima prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme istekom vremena za koje je sklopljen, prestanak ugovora ne odgađaju ni trudnoća, ni porodiljni dopust, ni korištenje nekog drugog prava s osnove zaštite majčinstva, kao ni bolovanje ili vojna služba.