

USKLAĐIVANJE RADA I OBITELJSKOG ŽIVOTA

- Mjere zaštite za trudnice;
- Rodiljni dopust;
- Roditeljski dopust



Funded under the 'Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020' of the European Commission

DIREKTIVE

- 2006/54/EZ
- 2010/41/EU
- 92/85/EEZ
- 97/81/EZ
- 2010/18/EU (bit će izvan snage s danom 2.8.2022.)

NOVO- DIREKTIVA (EU) 2019/1158

- Najmanje deset radnih dana očinskog dopusta plaćenog jednako kao bolovanje
- Dva mjeseca neprenosivog plaćenog roditeljskog dopusta
- Pet dana godišnjeg dopusta za njegovatelje
- Fleksibilni uvjeti rada, uključujući rad na daljinu

- Stupila na snagu 2.8.2019.
- Države članice trebaju do 2.8.2022. prenijeti ovu Direktivu.

RAZLOZI USVAJANJA NOVE DIREKTIVE

- Postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života koja će doprinijeti :
- rodnoj ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada;
- ravnopravne podjele obveza skrbi između muškaraca i žena;
- smanjivanja rodno uvjetovanih razlika u zaradi i plaćama.

UZROCI

- muškarci se nedovoljno potiče da uzmu roditeljski dopust;
- sve češće pojave produljenog radnog vremena i promjena u radnom rasporedu negativno djeluju na zaposlenost žena;
- velika je vjerojatnost da će žene nakon rođenja djeteta raditi manji broj sati na plaćenim poslovima i provoditi više vremena na neplaćene obveze skrbi;
- postojanje bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji ima negativan učinak na zaposlenost žena i za posljedicu ima, u nekim slučajevima, potpuno isključivanje žena s tržišta rada.

OČINSKI DOPUST

- 1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da očevi ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, ekvivalentni drugi roditelji imaju pravo na očinski dopust u trajanju od deset radnih dana koji se koristi povodom rođenja radnikova djeteta. Države članice mogu odlučiti o tome može li se očinski dopust djelomično iskoristiti i prije ili samo nakon rođenja djeteta, kao i o tome može li se takav dopust iskoristiti u fleksibilnim oblicima.
- 2. Pravo na očinski dopust ne može se uvjetovati trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem.
- 3. Pravo na očinski dopust odobrava se neovisno o bračnom ili obiteljskom statusu radnika, kako je definiran nacionalnim pravom.

RODITELJSKI DOPUST-I

- 1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od četiri mjeseca koji se treba iskoristiti prije nego što dijete navrší određenu dob, do osme godine života, što utvrđuje svaka država članica ili se utvrđuje kolektivnim ugovorom. Ta se dob određuje kako bi se osiguralo da svaki roditelj djelotvorno i ravnopravno može ostvariti svoje pravo na roditeljski dopust.
- 2. Države članice osiguravaju da dva mjeseca roditeljskog dopusta nisu prenosiva.
- 3. Države članice određuju razuman rok u kojem radnici trebaju obavijestiti poslodavce ako ostvaruju svoje pravo na roditeljski dopust. Države članice pritom uzimaju u obzir i potrebe poslodavaca i potrebe radnika.
- Države članice osiguravaju da se u zahtjevu radnika za roditeljski dopust navede predviđeni početak i kraj trajanja dopusta.
- 4. Države članice mogu uvjetovati pravo na roditeljski dopust trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem, koje ne smije biti dulje od jedne godine. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna trajanja referentnog razdoblja.

RODITELJSKI DOPUST-II

- 5. Države članice mogu utvrditi okolnosti u kojima poslodavac nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom može odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta na određeno razumno razdoblje na temelju toga što bi se korištenjem roditeljskog dopusta u traženom vremenu ozbiljno narušilo poslovanje poslodavca. Poslodavci takvo odgađanje roditeljskog dopusta moraju obrazložiti u pisanom obliku.
- 6. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za korištenje roditeljskog dopusta u fleksibilnim oblicima. Države članice mogu odrediti načine njihove primjene. Poslodavac razmatra i odgovara na takve zahtjeve uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavac mora obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva u pisanom obliku u razumnom roku nakon podnošenja zahtjeva.
- 7. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, pri razmatranju zahtjeva za roditeljski dopust u obliku rada na puno radno vrijeme, poslodavci prije eventualne odgode u skladu sa stavkom 5. ponude, u mjeri u kojoj je to moguće, fleksibilne oblike korištenja roditeljskog dopusta u skladu sa stavkom 6.
- 8. Države članice ocjenjuju potrebu da se uvjeti pristupa roditeljskom dopustu i detaljne mogućnosti njegove primjene prilagode potrebama roditelja koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom i roditelja koji imaju djecu s teškoćama u razvoju ili djecu s dugotrajnom bolešću.

DOPUST ZA PRUŽATELJE SKRBI

- 1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pravo na dopust za pružatelje skrbi u trajanju od pet radnih dana godišnje. Države članice mogu utvrditi dodatne pojedinosti o opsegu i uvjetima dopusta za pružatelje skrbi u skladu s nacionalnim pravom ili praksom. Korištenje tog prava može se uvjetovati odgovarajućim obrazloženjem u skladu s nacionalnim pravom ili praksom.
- 2. Države članice mogu odrediti dopust za pružatelje skrbi na temelju referentnog razdoblja koje nije razdoblje od jedne godine po osobi kojoj je potrebna skrb ili potpora ili po slučaju.

FLEKSIBILNI RADNI UVJETI-I

- 1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici s djecom do određene dobi, a u svakom slučaju do navršene osme godine života, i pružatelji skrbi imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može podlijegati razumnim ograničenjima.
- 2. Poslodavci razmatraju i odgovaraju na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1. u razumnom roku, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavci moraju obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva ili svako odgađanje korištenja takvih uvjeta.

FLEKSIBILNI RADNI UVJETI-II

- 3. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored radnog vremena. Radnik ima pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored radnog vremena i prije isteka dogovorenog razdoblja ako je to opravdano promjenom okolnosti. Poslodavac razmatra i odgovara na zahtjev za prijevremeni povratak na prvobitni raspored radnog vremena, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika.
- 4. Države članice mogu uvjetovati pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem, koje ne smije biti dulje od šest mjeseci. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive 1999/70/EZ, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna trajanja referentnog razdoblja.

ZAŠTITA OD OTKAZA I TERET DOKAZIVANJA

- 1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zabranile otkaz i sve pripreme za otkaz radnicima na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust ili što su ostvarivali pravo na traženje fleksibilnih radnih uvjeta.
- 2. Radnici koji smatraju da su dobili otkaz mogu zatražiti od poslodavca da dâ obrazloženje za njihov otkaz. U vezi s otkazom radniku koji je zatražio ili koristio dopust poslodavac mora dati pisano obrazloženje otkaza.
- 3. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da, ako radnici koji smatraju da su otpušteni na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su otpušteni zbog tih razloga, poslodavac mora dokazati da je otkaz dan zbog drugih razloga.
- ...
- 5. Od država članica ne zahtijeva se da primjenjuju stavak 3. u postupcima u kojima sud ili nadležno tijelo treba utvrditi činjenice predmeta.
- 6. Stavak 3. ne primjenjuje se na kaznene postupke osim ako su države članice predvidjele drukčije.

REVIDIRANI OKVIRNI SPORAZUM O RODITELJSKOM DOPUSTU-PRILOG DIREKTIVI 2010/18/EU

- Čl.5.
- Na kraju roditeljskog dopusta radnici imaju pravo vratiti se na isti posao ili, ako to nije moguće, na jednakovrijedan ili sličan posao u skladu s njihovim ugovorom o radu ili o radnom odnosu.
- Prava koja je radnik stekao ili stječe na datum kad započinje roditeljski dopust moraju ostati kakva jesu sve do završetka roditeljskog dopusta. Na kraju roditeljskog dopusta se primjenjuju ta prava i sve promjene proizašle iz nacionalnog prava, kolektivnih ugovora i/ili prakse.
- Države članice i/ili socijalni partneri moraju definirati status ugovora o radu ili o radnom odnosu za razdoblje roditeljskog dopusta.
- Kako bi osigurali da zaposlene osobe mogu koristiti svoje pravo na roditeljski dopust države članice i/ili socijalni partneri moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zaštitili zaposlene od postupaka koji su za njih nepovoljniji ili od otpuštanja zbog prijavljene potrebe za uzimanjem roditeljskog dopusta ili zbog uzimanja roditeljskog dopusta u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom.

Čl. 2. ZAKONA O RADU

- Zakon o radu preuzima:
- Direktivu Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ

DIREKTIVA 2019/1152 TRANSPARENTNIM I PREDVIDIVIM RADNIM UVJETIMA U EU

- Od 20.6.2019.
- Rok za usklađivanje 1.8.2022.
- Čl. 8.
- **Maksimalno trajanje razdoblja probnog rada**
- 1. Države članice osiguravaju da, ako radni odnos podliježe probnom radu, kako je utvrđeno nacionalnim pravom ili praksom, **razdoblje probnog rada ne smije biti duže od šest mjeseci.**
- 2. U slučaju **radnog odnosa na određeno vrijeme države članice osiguravaju da trajanje razdoblja takvog probnog rada bude razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla.** U slučaju **obnove ugovora o radu na istoj funkciji i s istim zadaćama, radni odnos ne podliježe novom razdoblju probnog rada.**
- 3. Države članice iznimno mogu predvidjeti **dulja razdoblja probnog rada ako je to opravdano naravi zaposlenja ili je u interesu radnika.** Ako je **radnik odsutan s posla tijekom razdoblja probnog rada, države članice mogu predvidjeti odgovarajuće produljenje probnog rada, ovisno o trajanju odsutnosti.**

SUD EU C-174/16-I

- 1. Klauzulu 5. točke 1. i 2. revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu, koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 2010/18/EU od 8. ožujka 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ, treba tumačiti na način da joj se **protivi nacionalni propis poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koji konačno promaknuće na rukovodeće radno mjesto javne službe podvrgava uvjetu da odabrani kandidat uspješno završi prethodno probno razdoblje od dvije godine na tom radnom mjestu i na temelju kojeg – u situaciji u kojoj se takav kandidat tijekom većeg dijela tog probnog razdoblja nalazi na roditeljskom dopustu te je i dalje na njemu – to probno razdoblje zakonski prestaje na kraju tog razdoblja od dvije godine a da nije moguće njegovo produljenje te se dotičnu osobu slijedom toga prilikom njezina povratka s roditeljskog dopusta vraća na funkciju niže razine, kako statusno tako i u pogledu plaće, koju je obavljala prije svojeg stupanja u navedeno probno razdoblje.** Tako dan negativan utjecaj toj klauzuli **ne može se opravdati ciljem** koji se nastoji postići istim probnim razdobljem, a to je omogućiti **procjenu sposobnosti da se radi na slobodnom rukovodećem radnom mjestu.**

SUD EU C-174/16-II

- 2. Na sudu koji je uputio zahtjev jest da, prema potrebi ne primjenjujući nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku, ispita, kako se to zahtijeva klauzulom 5. točkom 1. revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji se nalazi u Prilogu Direktivi Vijeća 2010/18, je li u okolnostima poput onih u predmetu u glavnom postupku dotična savezna zemlja u svojstvu poslodavca bila u objektivnoj nemogućnosti da dotičnoj osobi omogući da se vrati na svoj posao na kraju svojeg roditeljskog dopusta i, u slučaju potvrdnog odgovora, osigura da joj se dodijeli posao koji je jednakovrijedan ili sličan i u skladu s njezinim ugovorom o radu ili o radnom odnosu a da ta dodjela radnog mjesta pritom ne mora biti podvrgnuta prethodnoj provedbi novog postupka odabira. Na tom je sudu i da se osigura da dotična osoba na svojem radnom mjestu na koje se vratila ili koje joj je ponovno dodijeljeno na kraju tog roditeljskog dopusta nastavi probno razdoblje u okolnostima koje su sukladne zahtjevima koji proizlaze iz klauzule 5. točke 2. revidiranog Okvirnog sporazuma.

SUD EU C-595/12

- 1. Članak 15. Direktive 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada mora se tumačiti u smislu da mu je protivno nacionalno zakonodavstvo koje iz razloga u javnom interesu ženu koja koristi roditeljski dopust isključuje iz stručnog osposobljavanja koje je sastavni dio njezinog posla i koje je obvezno za dobivanje trajnog imenovanja na mjesto službenika kao i za poboljšanje njezinih radnih uvjeta, jamčeći joj pravo sudjelovanja u idućem osposobljavanju koje bude organizirano, ali čiji je datum neizvjestan.
- 2. Članak 14. stavak 2. Direktive 2006/54 ne primjenjuje se na nacionalno zakonodavstvo poput onoga o kojem je riječ u glavnom postupku, koje ne pridržava određenu djelatnost samo za radnike muškog spola, ali odgađa pristup toj djelatnosti radnicama koje nisu mogle dobiti potpuno stručno osposobljavanje zbog obveznog roditeljskog dopusta.
- 3. Odredbe članka 14. stavka 1. točke (c) i članka 15. Direktive 2006/54 dovoljno su jasne, precizne i bezuvjetne da bi mogle imati izravan učinak.

DIREKTIVA O ZAŠTITI TRUDNIH RADNICA

- Čl. 10.
- Zabrana otpuštanja
- Kako bi se radnicama zajamčilo korištenje prava na sigurnost i zaštitu zdravlja koja im se priznaju ovim člankom, propisuje se da:
- države članice **PODUZIMAJU POTREBNE MJERE KAKO BI ZABRANILE OTPUŠTANJE** radnica tijekom razdoblja od početka njihove trudnoće do kraja rodiljnog dopusta
- **OSIM** u **IZVANREDNIM SLUČAJEVIMA NEVEZANIM ZA NJIHOVO STANJE** koje dopušta nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa, pri čemu, prema potrebi, svoj pristanak mora dati nadležno tijelo;
- Ako radnica bude otpuštena poslodavac mora pismeno navesti dokazano opravdane razloge za njeno otpuštanje
- Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi zaštitile radnice od posljedica otpuštanja koje je nezakonito.

ČL. 2. ZAKONA O RADU

- Preuzeta:
- Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje

ZABRANA OTKAZA PO ZAKONU O RADU/ZR-U-

I

- Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- Prekršaj!
- Ugovor o radu ovih osoba, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

ZABRANA OTKAZA PO ZAKONU O RADU/ZR-U-

II

- Otkaz je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje prethodno navedenih okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju tih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

SUD EU C-103/16-I

- 1. Članak 10. točku 1. Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili koje doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis kojim se omogućuje davanje otkaza trudnoj radnici zbog kolektivnog otkazivanja u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje.
- 2. Članak 10. točku 2. Direktive 92/85 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji poslodavcu omogućuje davanje otkaza trudnoj radnici u okviru kolektivnog otkazivanja a da joj pritom ne navede druge razloge osim onih koji opravdavaju to kolektivno otkazivanje, pod uvjetom da su navedeni objektivni kriteriji na temelju kojih su određeni radnici koji su postali viškom.

SUD EU C-103/16-II

- 3. Članak 10. točku 1. Direktive 92/85 treba tumačiti na način da se toj odredbi protivi nacionalni propis koji s naslova prevencije u načelu ne zabranjuje davanje otkaza trudnoj radnici, radnici koja je nedavno rodila ili koja doji, i koji samo, s naslova obeštećenja, predviđa ništetnost tog otkaza ako je on nezakonit.
- 4. Članak 10. točku 1. Direktive 92/85 treba tumačiti u smislu da mu se ne protivi nacionalni propis koji, u okviru kolektivnog otkazivanja u smislu Direktive 98/59 ne predviđa ni prioritet pri očuvanju radnih mjesta ni prioritet pri premještanju koji bi se prije tog otkazivanja primjenjivali na trudne radnice, radnice koje su nedavno rodile ili radnice koje doje, ne isključujući ipak mogućnost za države članice da osiguraju viši stupanj zaštite trudnim radnicama, radnicama koje su nedavno rodile ili radnicama koje doje.

SUD EU C- 14/83-VON COLSON I KAMANN

- 1) Direktiva br. 76/207/EEZ ne zahtijeva da se diskriminacija na temelju spola u pogledu mogućnosti zapošljavanja sankcionira tako da se poslodavcu koji je počinio diskriminaciju nametne obveza sklapanja ugovora o radu s kandidatom koji je bio žrtva diskriminacije.
- 2) Kad je riječ o sankcijama za moguću diskriminaciju, Direktiva ne sadrži ni jednu bezuvjetnu i dovoljno određenu obvezu na koju bi se pojedinac mogao pozvati radi ostvarivanja prava na posebnu naknadu prema Direktivi u slučaju kada provedbene mjere nisu donesene u propisanom roku, ako takvo što nije predviđeno ili dopušteno nacionalnim pravom.
- 3) Iako Direktiva br. 76/207/EEZ, kad je riječ o nametanju sankcije za povredu zabrane diskriminacije, državama članicama ostavlja slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje njenoga cilja, ona svejedno zahtijeva da, ako država članica odluči sankcionirati povredu te zabrane određivanjem naknade, ta naknada mora, da bi bila djelotvorna i imala odvratajući učinak, u svakom slučaju biti primjerena u odnosu na pretrpljenu štetu, pa stoga mora biti veća od samo simbolične naknade, kao što je na primjer naknada samo onih troškova pretrpljenih u vezi s prijavom za radno mjesto. Na nacionalnome je sudu da tumači i primijeni pravo doneseno radi provedbe Direktive u skladu sa zahtjevima prava Zajednice, u mjeri u kojoj mu nacionalno pravo daje diskrecijski prostor.

SUD EU C-407/14

- Članak 18. Direktive 2006/54 Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada treba tumačiti na način da, kako bi se osigurala stvarna i učinkovita naknada štete odnosno restitucija za štetu pretrpljenu zbog diskriminacije na temelju spola, vodeći računa o tome da ta naknada odnosno restitucija bude odvratajuća i proporcionalna, taj članak nalaže državama članicama koje odaberu novčani oblik da u svoj pravni sustav, ovisno o svojim odredbama, ugrade mjere kojima se predviđa isplata naknade štete oštećenoj osobi kojom se u cijelosti naknađuje pretrpljena šteta.

ŽS ZG GŽ R-627/2019, 7.5.2019.-I

- Prema mišljenju ovoga drugostupanjskog usvajanje zahtjeva u dijelu u kojem se traži uklanjanje diskriminacije i njezinih posljedica, nalaganje tuženiku sklapanja novog uzastopnog ugovora o radu sa tužiteljem, odnosno vraćanje tužitelja na radno mjesto (strojovođa) na kojem je radio na temelju ugovora od 30. lipnja 2016., bilo bi protivno osnovnom načelu slobode ugovaranja iz odredbe članka 2. Zakona o obveznim odnosima ("Narodne novine" br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15 i 29/18., dalje: ZOO), u svezi sa odredbom članka 8. stavak 4. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14. i 127/17., dalje ZR). Naime, jedno od značajnih obilježja ugovora o radu je i dobrovoljnost koja se izražava kroz slobodu ugovaranja i sklapanja ugovora o radu, (tako i Ustavni sud Republike Hrvatske, poslovni broj: U-I-3763/2004 od 18. listopada 2006).
- U predmetnom ugovoru o radu na određeno vrijeme od 30. lipnja 2016. unaprijed je utvrđen rok njegovog prestanka i to 31. prosinca 2016., što je u suglasju sa odredbom članka 12. stavak 1. ZR.

ŽS ZG GŽ R-627/2019, 7.5.2019.-II

- Dakle, u konkretnom slučaju, predmetni ugovor o radu na određeno vrijeme prestao je na temelju samog zakona istekom vremena za koje je sklopljen tj. 31. prosinca 2016. radi čega nije niti postojala obveza tuženika kao poslodavca da uputi tužitelju kao radniku dopis od 27. prosinca 2016. kojim ga izvještava da ističe ugovor o radu na određeno vrijeme i da time prestaje radni odnos.
- Stoga, prema mišljenju ovoga drugostupanjskog suda, osnovano žalitelj tvrdi da se takva obavijest poslodavca ne može utvrđivati ništetnom.

ŽS ZG GŽ R-627/2019, 7.5.2019.-III

- Prvostupanjski je sud je pogrešno u točki I. izreke utvrdio kako je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje donošenjem obavijesti o prestanku ugovora o radu od 27. prosinca 2016., te ne sklapanjem uzastopnog ugovora o radu. Pisana obavijest tuženika od 27. prosinca 2016. kojim se izvješćuje tužitelj o prestanku ugovora o radu odnosno prestanku radnog odnosa sa 31. prosincem 2016. nema konstitutivno značenje, već je po svojoj pravnoj prirodi tek deklaratorna obavijest o pravnom stanju nastalom na temelju samog zakona. Ova obavijest nema značenje radnopravnog akta i nije način prestanka ugovora o radu.

ŽS ZG GŽ R-627/2019, 7.5.2019.-IV

- Stoga se ne može osnovano zahtijevati, kao što traži tužitelj, a prihvaća presudom prvostupanjski sud, utvrđenje da je ovom obavijesti tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje. Konačno, tužitelj ne može osnovano zahtijevati da mu je povrijeđeno pravo na jednako postupanje nesklapanjem uzastopnog ugovora o radu, jer bi usvajanje ovog dijela tužbenog zahtjeva bilo u suprotnosti sa već navedenim zakonskim propisima koji se odnose na slobodu ugovaranja te u suprotnosti sa načelom slobode ugovaranja proklamiranim i od Ustavnog suda RH.
- Kako između stranaka ne egzistira niti jedan ugovor o radu, jer je ugovor od 30. lipnja 2016. godine prestao istekom vremena na koje je sklopljen, a novi ugovor između stranaka nije sklopljen, neosnovan je i zahtjev tužitelja kojim traži utvrđenje da tužitelju radni odnos kod tuženik nije prestao, te zahtjev kojim traži da se naloži tuženiku da ga vrati na rad.“

