

Zasnivanje radnog odnosa

Citar, Biljana

Undergraduate thesis / Završni rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Tourism and Rural Development in Pozega / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Fakultet turizma i ruralnog razvoja u Požegi**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:277:393656>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-28**



Repository / Repozitorij:

[FTRR Repository - Repository of Faculty Tourism and Rural Development Pozega](#)



**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
FAKULTET TURIZMA I RURALNOG RAZVOJA U POŽEGI**



STUDENT: Biljana Citar, JMBAG: 0253035873

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2024. godine

**SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU
FAKULTET TURIZMA I RURALNOG RAZVOJA U POŽEGI**

STRUČNI PRIJEDIPLOMSKI STUDIJ – UPRAVNI STUDIJ

**ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA
*ZAVRŠNI RAD***

IZ KOLEGIJA OSNOVE RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA I

MENTOR: Vedran Gongeta, mag.admin.publ., pred.

STUDENT: Biljana Citar

JMBAG studenta: 0253035873

Požega, 2024. godine

SAŽETAK:

Institut radnog odnosa ima ključnu ulogu u životu pojedinaca, jer predstavlja osnovni izvor egzistencije kroz pravno reguliran rad. Pravni okvir u Republici Hrvatskoj temelji se na Ustavu, Zakonu o radu i drugim relevantnim propisima, koji reguliraju odnose između poslodavaca i radnika. Zasnivanje radnog odnosa zahtijeva ispunjenje određenih uvjeta, a najčešće se odvija putem javnog natječaja, čime se osigurava transparentnost i jednakost u zapošljavanju. Radni odnos postaje formalan sklapanjem ugovora o radu, koji definira prava i obveze obje strane. Poslodavac mora osigurati radniku posao, sigurne uvjete rada i poštivanje njegovih prava, dok radnik ima obvezu izvršavati zadatke u skladu s dogovorom i propisima. Ovaj pravni okvir osigurava zaštitu radnika, socijalnu stabilnost i omogućuje profesionalni razvoj, dok poslodavcima pruža kontinuitet i stabilnost poslovanja, stvarajući balans između interesa obje strana za dugoročan uspjeh.

Ključne riječi: zasnivanje radnog odnosa, javni natječaj, ugovor o radu, poslodavac, radnik.

SUMMARY:

The institution of employment relationships plays a key role in the lives of individuals, as it represents the primary source of livelihood through legally regulated work. The legal framework in the Republic of Croatia is based on the Constitution, the Labor Act, and other relevant regulations, which govern the relationships between employers and workers. Establishing an employment relationship requires meeting certain conditions and is most commonly conducted through a public competition, ensuring transparency and equality in employment. The employment relationship becomes formal upon signing a work contract, which defines the rights and obligations of both parties. The employer is obligated to provide the worker with a job, safe working conditions, and respect for their rights, while the worker is required to perform tasks in accordance with the agreement and regulations. This legal framework ensures the protection of workers, social stability, and facilitates professional development, while providing employers with continuity and business stability, creating a balance between the interests of both parties for long-term success.

Keywords: commencement of employment, public competition, employment contract, employer, worker.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. POJMOVNO ODREĐENJE I PRAVNA REGULATIVA RADA I RADNOG ODNOSA 2	
2.1. Pojmovno određenje rada i radnog odnosa.....	2
2.2. Pravna regulativa koja se odnosi na uređenje radnog odnosa	4
3. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	7
3.1. Raspisivanje javnog natječaja i prijava kandidata	8
3.2. Razmatranje molbi i testiranje kandidata	10
3.3. Ugovor o radu kao temelj zasnivanja radnog odnosa.....	12
3.3.1. Sklapanje ugovora o radu	13
3.3.2. Ugovorne stranke ugovora o radu	15
3.3.3. Oblik i sadržaj ugovora o radu	16
3.3.4. Zaključivanje ugovora o radu.....	18
3.3.5. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa.....	19
3.3.6. Bitni elementi radnog odnosa	20
4. ZAKLJUČAK	23
5. POPIS LITERATURE	24

1. UVOD

Tema završnog rada je zasnivanje radnog odnosa, a riječ je o procesu koji je, nedvojbeno, iznimno važan u životu svakog pojedinca, ali, jednako tako, i u djelovanju svake organizacije. Riječ je o procesu koji obilježava početak profesionalnog angažmana te ga, kao takvog, odlikuju brojne pravne, organizacijske i socijalne implikacije. Ukoliko se sam proces zasnivanja radnog odnosa pravilno provede te se detaljno i ispravno odrede uvjeti rada uz prava i obveze, kako zaposlenika, tako i poslodavaca, navedeno rezultira procesom koji postavlja temelje za uspješan radni odnos i učinkovitu suradnju. S obzirom na činjenicu kako je radni odnos značajan kako u društvenom tako i u ekonomskom smislu, od iznimne je važnosti upoznati se sa svim čimbenicima koji utječu na njegovu uspješnu realizaciju.

Predmet ovog rada predstavlja obradu problematike vezane uz zasnivanje radnog odnosa u hrvatskom pravnom sustavu, a što predstavlja iznimno važan segment radnog prava.

Cilj rada odnosi se na pojmovno određenje relevantnih pojmova vezanih uz obradu zadane materije pregledom i analizom dostupne relevantne literature.

Svrha ovog rada je kroz pojedina poglavlja produbiti teorijsko znanje o zasnivanju radnog odnosa i njegovoj važnosti te, istovremeno, pružiti sveobuhvatan uvid u ključne aspekte samog procesa zasnivanja radnog odnosa koji čini temelj svakog radnog odnosa.

Pri izradi ovog završnog rada korišteno je nekoliko različitih znanstvenih metoda, a riječ je o: povijesnoj i komparativnoj metodi, induktivnoj i deduktivnoj metodi, metodi sinteze i analize, generalizacije i specijalizacije, te metodi klasifikacije i deskripcije.

Sam rad podijeljen je na pet dijelova. U prvom dijelu rada prikazuju se uvodna razmatranja, a potom se navodi predmet, cilj, svrha, metode izrade završnog rada, te kratak prikaz strukture istoga. Drugim dijelom rada dana su pojmovna određenja rada i radnog odnosa, uz naglasak na pravnu regulativu koja uređuje radni odnos. Treće poglavlje detaljno razmatra proces zasnivanja radnog odnosa, uključujući raspisivanje javnog natječaja, prijavu kandidata, razmatranje molbi, testiranje kandidata, te sklapanje ugovora o radu kao ključnog elementa. Ugovor o radu se analizira kroz različite aspekte poput ugovornih stranaka, oblika, sadržaja i temeljnih prava i obveza. Posljednjim poglavljem prikazana su zaključna razmatranja. Kroz ovaj rad prikazat će se pojmovna određenja, istražiti pravni okvir, te procedure i izazovi koji su usko vezani uz problematiku zasnivanja radnog odnosa na način koji će pružiti kratak, ali sveobuhvatan uvid u ovu iznimno kompleksnu, široku i važnu temu.

2. POJMOVNO ODREĐENJE I PRAVNA REGULATIVA RADA I RADNOG ODNOSA

Na samom početku ovoga rada, a u cilju kvalitetne razrade i boljeg razumijevanja zadane teme koja se odnosi na zasnivanje radnog odnosa prvenstveno je potrebno pojmovno odrediti problematiku rada i radnog odnosa, te dati uvid u pravnu regulativu kojom je navedeno uređeno. Slijedom prethodno navedenog, daljnjim tekstom će se pojmovno odrediti problematika rada i radnog odnosa, a potom će se i pojasniti zakonski okvir, odnosno pravna regulativa koja se odnosi na uređenje pravnih odnosa na području Republike Hrvatske.

2.1. Pojmovno određenje rada i radnog odnosa

Kada je riječ o pojmu radnog odnosa govori se o pojmu koji je, zaista često, čak i svakodnevno, prisutan u svakodnevnom životu gotovo svakog pojedinca kojemu, uglavnom, predstavlja temeljni izvor egzistencije. Upravo zbog prethodno navedenog radni odnos se smatra iznimno važnim pravnim institutom.

Nedvojbena je činjenica kako se sam pojam radnog odnosa sustavno mijenjao i razvijao kroz povijest. Isti je svoje promjene doživljavao usporedno s razvojem društva, a posljedično tomu, mijenjala su se i pojmovna određenja istoga. Tako se pod pojmom rada, općenito, podrazumijeva „središnja kategorija radnog prava i svrsishodna djelatnost ljudi usmjerena na stvaranje materijalnih i duhovnih dobara, radi zadovoljavanja velikog broja različitih ljudskih potreba, odnosno ono ljudsko djelovanje koje stvara višak vrijednosti ili koje je ekonomski korisno“ (Zlatović i Malenica, 2016: 9). Važno je razlikovati pojmove rada i radnog odnosa budući se ne radi o sinonimima. Tako, za razliku od rada, jedno od temeljnih određenja radnog odnosa podrazumijeva one odnose koji se javljaju među ljudima u procesu rada, a iz navedenoga, kako navodi Čupurdija (2017: 9), proizlazi kako je radni odnos svojevrsni „društveni odnos koji u svojoj ontogenezi sadrži rad i odnose ljudi povodom rada“. U razdoblju kada je institut radnog odnosa, kao takav, bio u svojim začetcima, isti nije bio pravno uređen. Upravo zbog toga radnici su se nerijetko nalazili u iznimno lošem položaju jer nisu bili zaštićeni budući njihova prava nisu bila utvrđena pa radnici nisu mogli uživati nikakvu zaštitu, a raditi su morali kako bi bili u mogućnosti pribaviti sredstva za život. Navedeno se promijenilo zahvaljujući sustavnim nastojanjima i radu na utvrđivanju njihovih prava.

Radno pravo nije uvijek bilo izdvojena grana prava unutar koje se izučavaju radni odnosi nego je bilo vezano uz građansko pravo. Navedeno je bilo tako zbog toga što se ranije odnos između radnika i poslodavca smatrao svojevrsnim najamnim odnosom. U takvom odnosu radnik je bio taj koji je, zapravo, prodavao svoju radnu snagu, nerijetko u iznimno teškim i neuređenim radnim uvjetima, temeljem čega bi, zauzvrat, primio najamninu. Teški uvjeti rada i nepoštivanje radnika dovelo je do prvih prosvjeda i pritisaka. Upravo je nakon prvih organiziranih pritisaka radnika i tadašnjih radničkih udruženja, a koji su se provodili sa ciljem poboljšanja uvjeta rada, došlo do začetaka intervencije države u radne odnose kako bi se osigurali pravedniji i humaniji radni odnosi. Drugim riječima, sprječavala su se iskorištavanja radnika i težilo se reguliranju prava, a potom i upoznavanja radnika s istima. Navedeno je rezultiralo izdvajanjem radnog prava iz građanskog prava u samostalnu granu prava. Radno je pravo izdvojeno i postalo samostalnom granom prava upravo zbog svoje neupitne važnosti, te širine područja koje je obuhvaćeno i kompleksnosti odnosa koje je istim potrebno regulirati (Zlatović i Malenica, 2016: 29). Slijedom prethodno navedenoga potrebno je pojmovno odrediti i radno pravo pod kojim se podrazumijeva „grana prava koja obuhvaća sveukupnost pravnih pravila koja uređuju radno pravne odnose, institute i pravne odnose koji nastaju ili se pravno priznaju i uređuju u neposrednoj vezi sa zasnivanjem, ostvarivanjem i prestankom radno pravnih odnosa, kao i mjere posebne pravne i socijalne zaštite koju društvena zajednica jamči osobama u radnom odnosu, a u vezi s tim i njihovim obiteljima“ (Tintić, 1969: 4). Drugim riječima, može se reći kako je radno pravo grana prava koja se bavi izučavanjem radnih odnosa kao posebne skupine društvenih odnosa.

Zaključno se može istaknuti kako se pod pojmom radnog odnosa podrazumijeva dobrovoljan rad pojedinca koji je pravno uređen. Jednako tako, riječ je o radu koji radnik obavlja osobno, ali na organizirani način, odnosno kroz organizirane oblike, primajući za taj rad plaću koja se može smatrati svojevrsnom nagradom. Pri definiranju pojma radnog odnosa, ističu se ključni čimbenici koji čine temeljne kriterije za razlikovanje radnog odnosa od drugih vrsta ugovornih odnosa u kojima je prisutna obveza rada. Ovo razgraničenje ima značajnu ulogu u određivanju opsega primjene radno zaštitnog zakonodavstva u Republici Hrvatskoj. Upravo precizno razlikovanje radnog odnosa od drugih pravnih odnosa ima iznimnu važnost pri jasnom utvrđivanju toga koje osobe imaju pravo na radno pravnu zaštitu i koje su obveze poslodavaca prema tim osobama. Jedino je na taj način moguće osigurati primjenu zakonskih odredbi koje štite radnike i njihova prava na ispravan i korektan način.

2.2. Pravna regulativa koja se odnosi na uređenje radnog odnosa

Radni odnosi i radno zakonodavstvo danas su formirani i povijesno određeni institucionalnim okvirom. Pravni okvir uređenja radnih odnosa je iznimno važan. Navedeno obuhvaća:

- Ustav Republike Hrvatske kao temeljni pravni akt;
- zakone;
- propise;
- kolektivne ugovore i druge pravne akte koji reguliraju odnose između poslodavaca i radnika, te
- međunarodne izvore.

Kako je evidentno iz prethodno navedenog prikaza, prilikom analize pravne regulative Republike Hrvatske u kontekstu uređenja radnog odnosa, ključno je započeti s Ustavom Republike Hrvatske (Narodne novine 05/14), koji predstavlja temeljni pravni akt i najviši izvor prava u Republici Hrvatskoj. Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine 05/14., čl. 55. i 56.), u svojim odredbama ističe pravo na rad i slobodu rada među temeljnim ljudskim pravima. Ova prava omogućuju svakom pojedincu slobodno zasnivanje radnog odnosa, čime se jamči ostvarivanje svih prava koja proizlaze iz tog odnosa. Pravo na rad, kako je definirano Ustavom, ne uključuje samo mogućnost obavljanja rada pod uvjetima koje propisuje zakon, već i pravo na zaštitu radnika u smislu osiguravanja primjerenih uvjeta rada, pristojne plaće, socijalne sigurnosti, te zaštite dostojanstva na radu. Za razliku od prava na rad, sloboda rada se odnosi na pravo svakog pojedinca da slobodno bira svoje zanimanje i vrstu posla koju želi obavljati, a pri čemu ne smije postojati prisila niti bilo kakav oblik diskriminacije. Jednako tako, svaki pojedinac ima slobodu sklapanja ugovora o radu pod uvjetima koje samostalno prihvati. Prethodno spomenute odredbe Ustava Republike Hrvatske predstavljaju iznimno čvrste temelje iz kojih su proizašli i svi ostali pravni propisi, odnosno svi ostali zakonski i podzakonski opće normativni akti kojima su uređeni radni odnosi na području Republike Hrvatske. Na taj se način, Ustavom Republike Hrvatske, osigurava da svaki zakon ili propis koji se odnosi na radne odnose mora biti u skladu s temeljnim načelima prava na rad i slobode rada te da, jednako tako, osigurava učinkovitu zaštitu prethodno spomenutih prava u praksi.

Važno je istaknuti činjenicu kako je pravni okvir uređenja radnih odnosa u Republici Hrvatskoj iznimno kompleksan i podložan promjenama. Do promjena uglavnom dolazi kako bi se pravni okvir prilagodio novim uvjetima rada i europskim standardima, kao i promjenama do kojih dolazi uslijed uvođenja novih tehnologija, novih načina zapošljavanja i rada i slično.

Njegova primjena osigurava zaštitu prava radnika, ali, istovremeno, omogućuje poslodavcima učinkovito upravljanje radnim procesom unutar zakonskih okvira.

Uz Ustav Republike Hrvatske, u Republici Hrvatskoj, ključni zakon koji uređuje radne odnose je Zakon o radu (Narodne novine 64/23). Riječ je o zakonu koji pojmovno određuje temeljne pojmove, prava i obveze, kako radnika, tako i poslodavaca, a uz prethodno navedeno postavlja i standarde čije je poštivanje nužno u svim aspektima radnog odnosa.

Prvi Zakon o radu u Republici Hrvatskoj stupio je na snagu 1. siječnja 1996. godine. Riječ je o Zakonu koji ima velik značaj budući je rezultirao važnom promjenom u pravnom sustavu Republike Hrvatske. Stupanjem na snagu ovoga Zakona o radu došlo je do napuštanja dotadašnjeg shvaćanja radnog odnosa kao statusnog odnosa, te se počeo primjenjivati građanskopravni pristup. Sukladno prethodno navedenom pristupu, radni se odnos počinje smatrati ugovornim odnosom, pri čemu je ugovor o radu, zapravo, svojevrsni temelj za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa (Bilić i Perkušić, 2016: 200). Nakon njegovog stupanja na snagu, Zakon o radu postao je glavnim zakonodavnim okvirom kojim su regulirani radni odnosi u Republici Hrvatskoj osim u iznimnim slučajevima kada se radi o tome da su ti odnosi drugačije uređeni posebnim zakonima ili međunarodnim ugovorima koji su u skladu s Ustavom Republike Hrvatske (Zakon o radu, Narodne novine 64/23., čl. 1.). Riječ je o iznimnim situacijama u kojima se primjenjuje poseban zakon, sukladno načelu *lex specialis derogat legi generali*, a što znači da poseban zakon ima prednost pred općim zakonom (Božina, 2015: 362). Uz sve prethodno navedeno od iznimne važnosti je istaknuti i kako je upravo Zakon o radu poslužio kao osnova za donošenje brojnih podzakonskih akata, kojima se detaljnije uređuju specifična pitanja vezana uz rad i radne odnose, osiguravajući tako sveobuhvatnu pravnu regulativu u ovom području.

Uz zakonske propise, radni odnosi u Republici Hrvatskoj regulirani su i profesionalnim izvorima radnog prava. Ovi izvori odražavaju načelo autonomije volje stranaka u radnom odnosu i odnose se na:

- ugovore o radu;
- kolektivne ugovore;
- pravilnike o radu, te
- sporazume između radničkih vijeća i poslodavaca (Potočnjak i Gotovac, 2009: 285).

Kada je riječ o hrvatskom radnom pravu potrebno je istaknuti kako se ono fokusira na nesamostalan rad, pri kojem radnik obavlja zadatke sukladno uputama i pod nadzorom poslodavca. Poslodavac određuje gdje i kako će se posao obavljati, dok radnik doprinosi

isključivo svojim radom, a pri čemu radnik nije taj koji na sebe preuzima poslovni rizik (Zlatović i Malenica, 2016: 9). U tom kontekstu, ključno je osigurati stalnu zaštitu radnika koji su u nepovoljnijem položaju u odnosu na poslodavca kada je u pitanju pravna i socijalna slabost, te se smatra kako su podložni većem riziku. Upravo zbog toga se sustavno radi na pružanju značajnije pravne zaštite svakom radniku.

Od iznimne je važnosti istaknuti kako su pravo na rad i sloboda rada, uz prethodno navedene propise zaštićeni i mnogim međunarodnim izvorima. Važni su akti Međunarodne organizacije rada, koja djeluje od 1919. godine kao specijalizirana organizacija koja sustavno ukazuje na problematiku određenja radnih odnosa, kao i na potrebu pružanja radno pravne zaštite svima kojima je ona potrebna. Posebno je značajna neobvezujuća Preporuka br. 198 o radnom odnosu iz 2006. godine, koju je donijela Međunarodna organizacija rada. Riječ je o neobvezujućem dokumentu koji pruža smjernice državama članicama kako bi definirali radni odnos, te odredili kriterije i dokaze o postojanju istoga. Ovi dokumenti zemljama članicama omogućuju da te pokazatelje integriraju u svoju pravnu regulativu. Važna je činjenica kako spomenuta preporuka nije obvezujuća nego ju odlikuje savjetodavni karakter, te joj je temeljni cilj potaknuti države članice na sustavnu prilagodbu zakonske regulative kako bi se olakšalo utvrđivanje postojanja radnog odnosa u praksi i sprječavanje pokušaja njegova prikrivanja (Senčur Peček i Laleta, 2018: 412).

3. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

U prethodnim dijelovima ovog rada već je istaknuta činjenica kako se Zakon o radu u Republici Hrvatskoj smatra ključnim općim propisom koji uređuje radne odnose. Riječ je o Zakonu koji svojim odredbama detaljno regulira kako individualne, tako i kolektivne radne odnose. S obzirom na to da se predmet ovog završnog rada temelji na procesu zasnivanja radnog odnosa, odnosno na individualnom radnom odnosu, potrebno je naglasiti da je individualni radni odnos pojmovno određen kao dobrovoljno uspostavljen odnos između radnika i poslodavca, koji je uređen objektivnim pravnim poretkom, a temeljnu osnovu za zasnivanje takvog radnog odnosa predstavlja sklopljeni ugovor o radu, koji određuje prava i obveze obje strane u tom odnosu (Milković i Trbojević, 2019: 15).

Postoje određene pretpostavke za zasnivanje radnog odnosa koje moraju biti ispunjene, a odnose se na sljedeće:

- prisutnost subjekata sposobnih za zasnivanje radnog odnosa;
- uspostavljanje veze između budućih subjekata radnog odnosa;
- suglasnost volja ugovornih strana;
- postojanje slobodnog radnog mjesta, te
- stupanje radnika na rad.

Zasnivanje radnog odnosa se, u pravilu, odvija putem javnog natječaja, što je ključni postupak u ovom procesu. U tom kontekstu potrebno je istaknuti kako zakonodavni okvir jasno određuje sve uvjete za provođenje cjelokupnog procesa, zaključno sa zasnivanjem radnog odnosa, a pri čemu uključuje:

- zapreke za ulazak u službu;
- postupke kandidiranja;
- načine testiranja nakon natječaja, te
- obvezu polaganja stručnog ispita.

3.1. Raspisivanje javnog natječaja i prijava kandidata

Već je prethodno navedeno kako se radni odnos, u pravilu, a poglavito u javnim ustanovama i državnim tijelima, zasniva putem instituta javnog natječaja, što osigurava transparentnost i omogućava svim građanima jednaku priliku i jednake uvjete za prijavu na radno mjesto za koje je raspisan određeni javni natječaj.

Ono što prethodi raspisivanju javnog natječaja je donošenje odluke o potrebi zapošljavanja novog radnika. Važno je istaknuti kako prethodno navedenu odluku o potrebi zapošljavanja novog radnika donosi nadležna osoba unutar organizacije. Ista se donosi sukladno trenutnim potrebama i internim pravilima, a ukoliko se radi o ustanovama ili tijelima javne vlasti i uz prethodno dobivenu suglasnost osnivača.

Javni natječaj se može pojmovno odrediti kao strogo formalno objavljeni poziv poslodavca svim osobama da sudjeluju u natjecanju za slobodno radno mjesto prema unaprijed taksativno navedenim uvjetima. Javni natječaj se upućuje svima kako bi se osigurala jednaka dostupnost svakog radnog mjesta pod jednakim uvjetima. Ima obilježje natjecanja radi privlačenja i izbora najboljih radnika. To je prva faza u postupku popunjavanja radnog mjesta jer prethodi odlučivanju o izvoru kandidata i zasnivanju radnog odnosa.

Nakon utvrđene potrebe za zapošljavanjem određenog broja radnika na određenom radnom mjestu potrebno je sastaviti natječajni tekst. Isti obvezno mora sadržavati naziv poslodavca, te naziv radnog mjesta za koje se natječaj raspisuje. Također, potrebno je navesti opće i posebne uvjete za prijem na radno mjesto i raspored na radno mjesto. Bitno je istaknuti i tko se smatra prijavljenim kandidatom, kao i obvezu pristupanja kandidata testiranju. Jednako tako, nužno je navesti i ograničenja koja se odnose na zapreku prijema. U slučajevima kada se natječaj odnosi na pripravnike nužno je navesti i trajanje probnog rada ili pripravničkog staža. U natječajnom tekstu obvezno se navode i prilozi koje mora sadržavati svaka potpuna prijava na natječaj, kao i dokumentacija koju su dužni priložiti kandidati koji se pri prijavi pozivaju na određeno pravo prednosti poput invalidnosti, statusa branitelja ili djeteta branitelja i slično. Natječajni tekst obvezno mora sadržavati adresu na koju se prijave podnose i rok za podnošenje istih. Uz prethodno navedeno natječajni tekst treba sadržavati podatke o web stranici na kojoj će biti objavljene informacije o vremenu i mjestu održavanja testiranja, te o izabranom kandidatu.

Nakon izrade natječajnog teksta nadležna osoba objavljuje natječaj na stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, odnosno šalje natječaj savjetniku na provjeru. Nakon što

dobiju povratnu informaciju od savjetnika da je natječaj ispravan i objavljen na portalu Burze rada Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje potrebno je isti objaviti i na web stranicama i oglasnoj ploči organizacije koja raspisuje javni natječaj za određeno radno mjesto. Javni natječaj za slobodna radna mjesta obično se objavljuju na nekoliko različitih platformi kako bi se informacija što šire rasprostranila i omogućila pristup što većem broju potencijalnih kandidata.

Prethodno je navedeno kako svaki javni natječaj, između ostalog, treba sadržavati konkretne uvjete koje kandidati moraju ispuniti kako bi bili uzeti u obzir za radno mjesto. Riječ je o uvjetima koji se odnose na prijem u državnu službu, a uključuju opće uvjete i predstavljaju temeljne preduvjete za sve kandidate. Opći uvjeti obuhvaćaju:

- punoljetnost;
- odgovarajući stupanj obrazovanja;
- odgovarajuće stručno znanje i radno iskustvo;
- zdravstvenu sposobnost za obavljanje poslova specifičnog radnog mjesta za koje se raspisuje određeni javni natječaj, te
- državljanstvo Republike Hrvatske.

Uz ove, opće, uvjete, koji predstavljaju zakonski minimum, javni natječaj često uključuju i posebne uvjete koji su specifični za određeno radno mjesto. Ovi posebni uvjeti su iznimno važni budući se ugovor o radu može sklopiti samo s onim kandidatima koji zadovoljavaju ove posebne uvjete (Zakon o radu, NN 64/23, čl. 23. st.1). Ovi uvjeti mogu se prilagoditi specifičnim potrebama radnog mjesta i obuhvaćati zahtjeve poput:

- određenog stupnja obrazovanja;
- položenog stručnog ispita;
- određenog radnog iskustva u relevantnom području;
- poznavanja rada na računaru;
- položenog vozačkog ispita ili drugih specifičnih vještina.

Već je prethodno, u tekstu rada, navedeno kako su kandidati obvezni, uz prijavu na javni natječaj za određeno radno mjesto priložiti određene relevantne dokumente kako bi dokazali svoje kvalifikacije na koje se pozivaju u prijavi na natječaj. Ti dokumenti uključuju:

- životopis u kojemu kandidat mora, između ostalog, navesti i svoje osobne podatke i podatke za kontakt, te točan naziv radnog mjesta na koje se prijavljuje;
- presliku domovnice ili osobne iskaznice;
- dokaz o određenom stupnju stručne spreme, odnosno presliku svjedodžbe ili diplome;

- potvrdu o radnom stažu, za što se ranije prilagala preslika radne knjižice, a u novije vrijeme dostavlja se elektronički zapis o radno pravnom stažu izdan u vrijeme trajanja natječaja;
- uvjerenje o nekažnjavanju koje ne smije biti starije od mjesec dana od dana objave javnog natječaja,
- dokaz o položenom stručnom ispitu, ukoliko je položen stručni ispit jedan od uvjeta natječaja.

Važno je naglasiti kako je prikupljanje dokumentacije potrebne za prijavu na javni natječaj, u današnje vrijeme, kandidatima mnogo lakše nego li je to bilo ranije. Navedeni proces je uvelike olakšala modernizacija javne uprave, a ponajviše uvođenje sustava e-građani, unutar kojega određena osoba, uz posjedovanje određenih vjerodajnica, može online zatražiti i kroz svega nekoliko trenutaka, na svoju adresu elektroničke pošte zaprimiti potrebne dokumente.

Kako bi kandidati uspješno konkurirali za radno mjesto na koje se prijavljuju od iznimne je važnosti da pravovremeno, odnosno unutar natječajnog roka, na adresu organizacije, odnosno ustanove ili tijela koje je natječaj raspisalo, podnesu prijave s priloženom dokumentacijom koja je prethodno navedena. Rok za prijavu ne može biti kraći od osam dana od dana objave određenog natječaja, a uglavnom se taj rok i ograniči na tih, prethodno spomenutih osam dana. Od iznimne je važnosti da tijelo ili Ustanova nakon isteka roka od trajanja natječaja sačekaju još određeni broj dana dok ne pristignu sve prijave kandidata poslane zemaljskom poštom.

3.2. Razmatranje molbi i testiranje kandidata

Nakon isteka roka za podnošenje prijave na natječaj, slijedi proces inicijalne selekcije. Pod procesom inicijalne selekcije podrazumijeva se otvaranje i pregled svih pristiglih prijava od strane komisije za provedbu natječaja koju imenuje čelnik tijela, a ista se mora sastojati od najmanje tri osobe, pri čemu je nužno da se radi o neparnom broju osoba. Sam je postupak inicijalne selekcije potrebno obaviti s posebnom pažnjom. Isti uključuje detaljan pregled dokumentacije kako bi se utvrdila potpunost prijave, te koji kandidati ispunjavaju tražene formalne uvjete javnog natječaja. U ovoj fazi, provjerava se potpunost prijave, a sve nepravovremene i nepotpune prijave se automatski odbacuju, te se osobe koje su poslale takve prijave više ne smatraju kandidatima i njihove se prijave više ne razmatraju. Komisija za provedbu javnog natječaja utvrđuje ukupan broj prijavljenih kandidata i klasificira ih prema tome ispunjavaju li uvjete za natječaj ili ne. Od iznimne je važnosti da se proces inicijalne

selekcije provede bez ikakve diskriminacije ili različitog tretmana kandidata. Po završetku procesa inicijalne selekcije se kandidati koji su dostavili pravodobnu i potpunu prijavu na javni natječaj, te koji zadovoljavaju formalne uvjete istoga, pozivaju na testiranje, koje mora biti jednako za sve kandidate prijavljene za isto radno mjesto, dok se onima koji ne zadovoljavaju uvjete šalje pisana obavijest o neispunjavanju kriterija. Testiranje kandidata obuhvaća provjeru njihovih znanja, sposobnosti i vještina kroz različite metode, poput odgovaranja na postavljena pitanja, simulacije radnih zadataka ili drugim relevantnim načinima, ovisno o zahtjevima radnog mjesta. Nakon testiranja, kandidati koji zadovolje potrebne kriterije pozivaju se na intervju.

Ovaj sustav, nedvojbeno, omogućava pravedan i transparentan proces zapošljavanja, istovremeno osiguravajući da samo najkvalificiraniji kandidati budu razmatrani za radna mjesta za koja se raspisuje javni natječaj.

Intervju je ključna faza u procesu odabira, budući da komisija kroz razgovor s kandidatom procjenjuje njegove interese, profesionalne ciljeve i motivaciju za rad. Iako broj pitanja i trajanje intervjua nisu standardizirani, on obično traje između deset i trideset minuta. Tokom intervjua, svaki član komisije može postaviti onoliko pitanja koliko smatra potrebnim kako bi stekao jasnu sliku o kandidatu. U nekim slučajevima, član komisije može odlučiti ne postaviti nijedno pitanje, što je također uobičajeno.

Završna faza intervjua omogućava komisiji da donese odluku o tome koji kandidati najbolje odgovaraju zahtjevima radnog mjesta, na temelju njihovih interesa, sposobnosti i ukupnog dojma stečenog tokom cijelog selekcijskog procesa. Ovaj postupak osigurava da se za radno mjesto odabere najkvalificiraniji kandidat, a pritom se poštuju sve zakonske norme i standardi pravednog zapošljavanja.

Proces izbora kandidata temelji se na ispunjavanju općih i posebnih uvjeta, kao i na rezultatima provjere znanja, vještina i sposobnosti. Ova provjera uključuje pisano testiranje i razgovor s komisijom zaduženom za provedbu javnog natječaja. Poslodavac, nakon izbora, obavještava izabranog kandidata o svojoj odluci. Jednako tako, od iznimne je važnosti naglasiti činjenicu kako je opća zdravstvena sposobnost radnika kao opći uvjet ranije bila propisana zakonom, no sada to više nije slučaj nego se ista pretpostavlja. Unatoč tomu poslodavac može, a uglavnom se navedeno provodi i u praksi, radnika uputiti na prethodni zdravstveni pregled kako bi utvrdio opću zdravstvenu sposobnost i snosi troškove tog pregleda.

Važno je naglasiti i kako je poslodavac prije stupanja na rad dužan radniku omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu, a iz čega

proizlazi kako se, na prikladan način, radnicima moraju učiniti dostupni pravilnik o radu, kolektivni ugovor i propis o zaštiti (Zakon o radu, NN 64/23, čl. 8. st. 2. i 3.)

3.3. Ugovor o radu kao temelj zasnivanja radnog odnosa

Radni odnos između radnika i poslodavca zasniva se formalnim sklapanjem ugovora o radu, koji predstavlja ključni pravni akt utemeljenja tog odnosa. Ugovor o radu smatra se osnovom zasnivanja radnog odnosa, ali, istovremeno, služi i kao primarni izvor prava i obveza za obje ugovorne strane, odnosno kako za radnika tako i za poslodavca. U teoriji se, kako navodi Gović (2005: 13), ugovor o radu definira kao „izraz sadržaja individualne autonomije u pravcu slobode u zasnivanju radnog odnosa, slobode u određivanju prava i obveza, u određivanju radnog mjesta na kojemu će radnik raditi, u utvrđivanju trajanja radnog odnosa i dr.“. Temeljna karakteristika ugovora o radu je dobrovoljnost istoga, pri čemu radnik prihvaća obvezu osobnog izvršavanja povjerenih zadataka, dok poslodavac preuzima odgovornost za osiguravanje radnog mjesta i isplatu plaće za izvršeni rad. Upravo zbog uzajamnih obveza koje proizlaze iz sklapanja ugovora o radu, isti se smatra dvostrano obveznim pravnim poslom (Milković i Trbojević, 2019: 16).

Minimum zajamčenih prava radnika i poslodavca, reguliran je odredbama Zakona o radu, koji, kako je već prethodno u tekstu navedeno, predstavlja osnovni pravni okvir. Izuzetno je važno istaknuti da, iako Ugovor o radu sa svim svojim odredbama predstavlja temeljni pravni dokument kojim se uređuju prava i obveze ugovornih strana, on nije jedini izvor radno pravnih odnosa. Obzirom na činjenicu kako ugovori o radu, nerijetko, ne mogu obuhvatiti sva pitanja koja su od presudne važnosti za cjelovito uređenje radnog odnosa sadržaj radnog odnosa se, pored Ugovora o radu, dodatno regulira i drugim pravnim aktima kao što su pravilnik o radu određene ustanove ili organizacije, kolektivnim ugovorom, te sporazumima koji se sklapaju između radničkog vijeća i poslodavca. U tom kontekstu, često se u Ugovoru o radu nalazi klauzula koja predviđa da se pojedina pitanja konkretnog radnog odnosa uređuju na način kako je propisano kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu. Ovo jasno upućuje na činjenicu kako postoji čitav niz izvora radnog prava koji se primjenjuju na regulaciju pojedinačnih radnih odnosa.

Nerijetko se događa da različiti izvori prava reguliraju isto pitanje na različite načine, što može dovesti do potencijalnih konflikata u primjeni. Kako ne bi došlo do različitih

tumačenja, te kako bi se osiguralo da radnici uvijek imaju pristup najpovoljnijim uvjetima, Zakon o radu propisuje načelo *infavoremlaboratoris*. Sukladno ovom načelu, u slučaju da je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se ono pravo koje je najpovoljnije za radnika, osim ako zakon izričito ne određuje drugačije (Zakon o radu, NN 64/23, čl. 9. st. 3.). Upravo prethodno navedeno načelo osigurava da se radnicima uvijek pruža zaštita kroz primjenu najpovoljnijeg pravnog akta, bez obzira na hijerarhijski položaj tih akata u pravnom sustavu. Odstupanje od ovog načela moguće je samo u slučajevima kada je to izričito predviđeno zakonom, čime se dodatno štite interesi radnika u složenom sustavu radnog prava.

Zaključno se može istaknuti kako se radni odnos zasniva ugovorom o radu, te isti obuhvaća širi krug prava i obveza nego što je to navedeno u odredbama ugovora o radu, jednako tako, može se istaknuti kako se sam sadržaj pojma radnog odnosa može utvrditi samo iz njegovih bitnih elemenata, a tek djelomično iz ugovora o radu (Tintić, 1969: 345. – 346).

3.3.1. Sklapanje ugovora o radu

Kao što je prethodno istaknuto, radni odnos se, sukladno odredbama Zakona o radu (NN 64/23, čl. 10. st. 1.), zasniva isključivo sklapanjem ugovora o radu, čime ovaj odnos dobiva ključne karakteristike ugovornog odnosa. Uzevši u obzir ugovornu prirodu radnog odnosa, na sklapanje, valjanost, prestanak ili druga pitanja povezana s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, koja nisu izričito uređena odredbama Zakona o radu ili drugim relevantnim zakonom, primjenjuju se opći propisi obveznog prava, sukladno pravnoj naravi tih ugovora. U tom kontekstu se, za sva pitanja vezana uz ugovor o radu, a koja nisu prethodno regulirana nekim od specifičnih izvora radnog prava supsidijarno primjenjuju odredbe Zakona o obveznim odnosima (Narodne novine 155/23), kao općeg propisa obveznog prava. Ovo je od posebne važnosti jer osigurava poštivanje temeljnih načela obveznog prava prilikom zasnivanja i reguliranja radnog odnosa. Među tim načelima ističu se:

- načelo slobode ugovaranja obveznih odnosa;
- načelo savjesnosti i poštenja;
- načelo dužnosti suradnje;

- načelo zabrane zlouporabe prava, te
- načelo dužnosti ispunjenja preuzetih obveza (Milković, 2016: 687).

Prethodno navedena načela osiguravaju poštivanje temeljnih pravila obveznog prava pri sklapanju i izvršavanju ugovora o radu, a čime se dodatno osnažuje pravna sigurnost i ravnoteža u radno pravnim odnosima između radnika i poslodavca.

Ugovor o radu predstavlja konsensualni ugovor, što znači da se smatra sklopljenim u trenutku kada se ugovorne strane, a u konkretnom slučaju to su poslodavac i radnik kao subjekti radnog odnosa, usuglase o njegovim bitnim sastavnicama, odnosno kada dođe do prihvata ponude, sukladno odredbama članka 247. i članka 252. stavka 1. Zakona o obveznim odnosima (Narodne novine 155/23). Od iznimne je važnosti naglasiti kako trenutak sklapanja ugovora o radu nije nužno povezan s početkom rada radnika, budući datum sklapanja ugovora i datum početka rada ne moraju biti isti, iako je u praksi moguće da se podudaraju. Radni odnos formalno nastaje sklapanjem ugovora o radu, ali prava i obveze iz tog ugovora postaju operativne tek kada radnik stvarno započne s obavljanjem rada (Milković i Trbojević, 2019: 17). Unatoč jedinstvenoj prirodi rada u radnom odnosu i pravima i obvezama koje iz njega proizlaze, predviđene su određene prilagodbe radnog odnosa. Ove prilagodbe omogućuju usklađivanje s različitim oblicima rada, s ciljem proširenja obuhvata radnih zadataka koji će se ostvarivati unutar radnog odnosa (Potočnjak i Gotovac, 2009: 285). Na taj način radni odnos odgovara različitim potrebama i zahtjevima, a pri čemu sustavno osigurava fleksibilnost i učinkovitost u izvršavanju radnih zadataka. Tako su odredbama Zakona o radu predviđeni različiti oblici zasnivanja radnog odnosa, a što, zapravo, omogućuje fleksibilnost radnih odnosa. Tako valja razlikovati:

- prema vremenu trajanja:
 - zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme i
 - zasnivanje radnog odnosa na određeno radno vrijeme
- prema dužini radnog vremena:
 - zasnivanje radnog odnosa na puno radno vrijeme
 - zasnivanje radnog odnosa na nepuno ili skraćeno radno vrijeme.

Uz prethodno navedeno važno je naglasiti i kako se, s obzirom na mjesto rada, rad može obavljati u prostorijama poslodavca, na izdvojenom mjestu rada ili na daljinu zahvaljujući razvoju informacijsko - komunikacijskih tehnologija, a otvorena je i mogućnost upućivanja radnika u inozemstvo. Uz to, moguć je i sezonski rad za posao koji se pretežno obavlja sezonski, te rad putem agencije za privremeno zapošljavanje.

3.3.2. Ugovorne stranke ugovora o radu

Ugovorne stranke ugovora o radu, koje su istovremeno i subjekti radnog odnosa, su radnik i poslodavac. Pojam radnika se može pojmovno odrediti kao fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, dok se pojam poslodavca odnosi na fizičku ili pravnu osobu koja zapošljava radnika i za koju radnik izvršava ugovorene zadatke. Poslodavac može imati različite pravne oblike; kao pravna osoba može se pojaviti i kao:

- trgovačko društvo;
- ustanova;
- udruga i slično (Herman i Čupurdija, 2011: 30).

Uz prethodno navedeno važno je navesti kako poslodavac može biti i fizička osoba, a u takvim slučajevima on može biti pojedinac ili obrtnik. Za razliku od poslodavca, koji može biti fizička ili pravna osoba, radnik je uvijek i bez iznimke fizička osoba.

Sustavno se ističe sloboda zasnivanja radnog odnosa i važnost iste. Unatoč tomu, može se reći kako se, zapravo, radi o relativnom pojmu zbog toga što je isti, na određeni način, ograničen zakonskim odredbama, ali unatoč tomu, ista uključuje slobodu koja se odnosi na:

- sklapanje ugovora o radu;
- uređenje sadržaja tog ugovora, te
- prestanka ugovora o radu.

Dok je radnik, u potpunosti slobodan birati hoće li zasnovati radni odnos s određenim poslodavcem, za poslodavca su prisutna određena ograničenja, pri čemu je sloboda poslodavca pri izboru radnika s kojim će zasnovati radni odnos zakonski ograničena (Grgurev, 2007: 11). Ovdje je iznimno važno navesti specifične slučajeve u kojima je zabranjeno sklapanje ugovora o radu, a koje propisuju odredbe Zakona o radu. Tako valja istaknuti činjenicu kako je propisana apsolutna zabrana zapošljavanja osoba mlađih od petnaest godina, kao i osoba starijih od petnaest, a mlađih od osamnaest godina koje pohađaju obvezno osnovno obrazovanje (Zakon o radu, NN 64/23, čl. 19.). Jednako tako, sukladno Zakonu o radu, maloljetnici koji imaju petnaest godina ili su stariji, a ne pohađaju osnovno obrazovanje, mogu se zaposliti, no za njihovo zapošljavanje potrebno je odobrenje zakonskog zastupnika ili skrbnika. Ukoliko se radi o skrbniku prethodno spomenuto odobrenje moguće je izdati samo ukoliko postoji prethodna suglasnost nadležnog tijela za socijalnu skrb. Nakon što je odobrenje izdano, maloljetnik se počinje smatrati poslovno sposobnim i za sklapanje i raskidanje ugovora o radu, kao i za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s izvršavanjem prava i obveza iz tog ugovora.

Nedvojbeno je činjenica kako se najniža dobna granica za zasnivanje radnog odnosa istovremeno smatra temeljnim uvjetom koji mora biti ispunjen pri sklapanju ugovora o radu i primjenjiv je na sve radnike.

Jednako tako određeni poslodavci imaju zakonsku obvezu zasnovati radni odnos s osobama s invaliditetom, odnosno dati im prednost pri zapošljavanju.

Uz prethodno navedeno važno je istaknuti i kako je odredbama Zakona o radu dodatno propisano da, ukoliko su zakonom, drugim relevantnim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđeni specifični uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može biti zaključen samo s osobom koja zadovoljava te specifične uvjete (Zakon o radu, NN 64/23, čl. 23., st. 1.). Takvi posebni uvjeti mogu uključivati, određenu razinu stručne spreme, specijalizirana znanja i vještine relevantne za određeno radno mjesto, prethodno radno iskustvo, poznavanje stranih jezika, te specifične osobne karakteristike no važno je znati kako nisu ograničeni isključivo na prethodno navedeno, te njihov spektar može biti zaista širok. Ovi su uvjeti uglavnom uvjetovani prirodom posla i zahtjevima određenog radnog mjesta. Isti su nužni kako bi se omogućila odgovarajuća kvalificiranost i kompetentnost radnika (Herman i Čupurdija, 2011: 93).

3.3.3. Oblik i sadržaj ugovora o radu

Pri razmatranju oblika i sadržaja ugovora o radu, od iznimne je važnosti naglasiti kako važeći Zakon o radu detaljno pojmovno određuje ugovor o radu kao formalni pravni akt koji se mora sklopiti u pisanom obliku. Međutim, unatoč prethodno navedenoj činjenici kako je obveza pisanog oblika propisana Zakonom (NN 64/23, čl. 14., st. 2.), propisuje i kako „propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora“. Navedeno se može protumačiti na način da usmeno sklopljen ugovor o radu također proizvodi pravne učinke i obvezuje obje ugovorne strane. Zakonom je, dodatno, nametnuta obveza poslodavcu da radniku, prije početka rada, izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Ako poslodavac to ne učini, postoji neoboriva zakonska pretpostavka da je s radnikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme (Zakon o radu, NN 64/23, čl. 14. st. 3. i 4.). Ovaj propust, kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, a poslodavac ne izda pisanu potvrdu, smatra se jednim od najtežih prekršaja koje poslodavac može počinuti (Zakon o radu, NN 64/23, čl. 229. st. 1. t. 3.).

Od iznimne je važnosti da svaki ugovor o radu koji je sklopljen u pisanom obliku, te potvrda o sklapanju istoga moraju sadržavati obvezne elemente propisane odredbama Zakona o radu. Prethodno spomenuti minimalni sadržaj obuhvaća:

- ključne informacije o radnom odnosu koje poslodavac mora pružiti radniku prije nego što započne s radom;
- podatke o ugovornim stranama, uključujući njihov osobni identifikacijski broj i adresu prebivališta ili sjedišta;
- mjesto rada, uz iznimku za određene poslove kod kojih radnik može sam odrediti svoje mjesto rada;
- naziv radnog mjesta ili opis vrste posla koji će radnik obavljati, zajedno s kratkim popisom glavnih zadataka;
- datum sklapanja ugovora, te datum početka rada;
- podatak o vrsti ugovora te, ukoliko se radi o ugovoru na određeno vrijeme, podatke o očekivanom trajanju radnog odnosa;
- podatke o trajanju plaćenog godišnjeg odmora;
- podatke o postupku i uvjetima za otkazivanje ugovora o radu i otkaznim rokovima;
- bruto iznos plaće, te vremensko razdoblje isplate;
- podatak o tome radi li radnik puno ili nepuno radno vrijeme, te trajanje radnog vremena izraženo kroz dnevni ili tjedni broj sati (Zakon o radu, NN 64/23, čl. 15).

Uz prethodno navedeno iznimno je važno naglasiti kako je poslodavac dužan pravovremeno informirati radnika i o dodatnim pojedinostima, poput rasporeda radnog vremena ili promjena u rasporedu, te trajanja i korištenja godišnjeg odmora.

Sloboda ugovaranja omogućuje ugovornim stranama da u ugovor o radu uključe i druge odredbe kojima detaljnije uređuju međusobni odnos. Na taj način, osim prethodno navedenih obveznih sastavnica ugovora o radu, isti može sadržavati i brojne dodatne sastavnice. Riječ je o takozvanim neobveznim sastavnicama koje poslodavac i radnik mogu zajednički dogovoriti. Također, važno je istaknuti kako je odredbama Zakona o radu predviđena mogućnost da poslodavac, radničko vijeće, sindikati i udruge poslodavaca mogu ugovoriti uvjete rada povoljnije za radnika od onih koje propisuje Zakon o radu ili drugi zakon (Zakon o radu, NN 64/23, čl. 9. st. 1.). Nasuprot tome, nepovoljniji uvjeti rada mogu se ugovoriti isključivo kolektivnim ugovorom i to samo ako postoji izričita zakonska ovlast koja to dopušta. Ova

fleksibilnost u ugovaranju omogućuje prilagodbu radnih uvjeta specifičnim potrebama i okolnostima radnika i poslodavca, uvijek s naglaskom na zaštitu prava radnika.

3.3.4. Zaključivanje ugovora o radu

Kada je riječ o zaključivanju ugovora o radu između poslodavca i radnika potrebno je istaknuti kako se ugovor o radu sklapa temeljem odredbi Zakona o radu (Narodne novine 64/23). Isti se, kako je prethodno u radu navedeno, obvezno sklapa u pisanom obliku. Važno je naglasiti kako se sklapanjem ugovora o radu zasniva radni odnos između radnika kao pojedinca i poslodavca te isti, kao takav, ne predstavlja samo temelj zasnivanja radnog odnosa nego i izvor prava kojima se uređuje sadržaj radnog odnosa. Kako je odredbama Zakona o radu i propisano ugovor o radu se, u pravilu, sklapa na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom. Unatoč tomu, potrebe su često drugačije pa su, nerijetko prisutni i takozvani atipični oblici ugovora o radu, a riječ je o ugovorima na određeno vrijeme s punim i nepunim radnim vremenom. Tintić (1969: 400), ističe kako „radni odnosi na određeno vrijeme imaju tradiciju jednako staru kao i ugovori na neodređeno vrijeme“, oni se često smatraju iznimnom od pravila da se ugovori sklapaju na neodređeno vrijeme. Ovaj se oblik ugovora o radu sklapa s radnikom samo u slučaju opravdane potrebe, te istekom roka koji je naveden u ugovoru budu okončani. Ugovor o radu na određeno vrijeme zasniva se na određeno ugovoreno vrijeme odnosno određeni ili određivi rok, a protekom kojega radni odnos radnika kod tog poslodavca prestaje (Buklijaš, 2006.). Do sklapanja ugovora o radu, u pravilu, dolazi kada je riječ o poslovima koji mogu trajati samo određeno vrijeme, u slučaju povećanja opsega posla kod određenog poslodavca, za zamjenu privremeno nenazočnog radnika.

Nakon što su poslodavac i radnik sklopili ugovor o radu obveza poslodavca je prijaviti radnika na mirovinsko i zdravstveno osiguranje. Ranije su se spomenute prijave obavljale tako da je zadužena osoba odlazila u Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje i Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, no danas je to, uvelike olakšano zahvaljujući modernim tehnologijama. Ukoliko poslodavac posjeduje određene certifikate radnika je moguće prijaviti na obvezna osiguranja putem računala. Radni odnos također podrazumijeva da radnici stječu određena prava u okviru sustava socijalne sigurnosti, uključujući pravo na mirovinsko i zdravstveno osiguranje. Prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju i Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, vrijeme provedeno u radnom odnosu smatra se razdobljem obveznog osiguranja. Poslodavac je stoga dužan prijaviti radnika na obvezna osiguranja kod relevantnih

institucija, odnosno Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje i Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

Nakon što poslodavac obavi prijavu radnika dužan mu je uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje, a osim toga, poslodavac mora osigurati da radnik dobije primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje prije nego što započne s radom. Time se osigurava pravna zaštita radnika, čime se dodatno naglašava odgovornost poslodavca u stvaranju sigurnog i pravednog radnog okruženja.

3.3.5. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

U kontekstu osnovnih obveza i prava iz radnog odnosa, potrebno je istaknuti kako je poslodavac dužan osigurati radniku, koji je sklopio ugovor o radu, konkretan posao, te precizno definirati mjesto i način njegova izvršenja. U tom procesu, poslodavac mora:

- dosljedno poštivati prava radnika;
- očuvati njegovo dostojanstvo, te
- osigurati radne uvjete koji su sigurni i ni na koji način ne ugrožavaju zdravlje radnika.

Uz sve prethodno navedeno, poslodavac je dužan osigurati zaštitu od svih oblika diskriminacije na radnom mjestu, te radniku isplatiti odgovarajuću naknadu za rad koji je obavio za tog poslodavca.

Naravno, poslodavac nije jedina strana koja stječe obveze zasnivanjem radnog odnosa s određenim radnikom. Stječe ih i radnik. Tako valja istaknuti kako radnik, s druge strane, ima obvezu osobno obavljati dodijeljene zadatke sukladno uputama poslodavca, na mjestu i na način kako je to prethodno određeno.

Zaključno se može istaknuti kako prethodno navedeno ima za cilj osigurati organiziranje radnih odnosa na način koji štiti i promiče prava radnika, osiguravajući im, ne samo materijalnu sigurnost, nego i socijalnu stabilnost kroz pristup ključnim oblicima socijalnog osiguranja (Zakon o radu, NN 64/23, čl. 14. st. 5.).

3.3.6. Bitni elementi radnog odnosa

Kada je riječ o bitnim elementima radnog odnosa potrebno je istaknuti kako se radni odnos može definirati kao odnos u kojemu radnik ustupa vlastitu radnu snagu u korist poslodavca koji se zauzvrat obvezuje isplatiti plaću (Ravnić i Potočnjak, 1990: 15).

Razmatranjem odredbi važećeg Zakona o radu može se uočiti kako isti sam po sebi ne pruža formalnu definiciju radnog odnosa, ali detaljno uređuje osnovne obveze i prava koja iz njega proizlaze (Senčur Peček i Laleta, 2018: 416). Ovi propisi impliciraju određene ključne elemente koji su neophodni za razumijevanje i određivanje radnog odnosa. U tom kontekstu, važno je naglasiti da radni odnos karakteriziraju specifične značajke koje ga jasno razlikuju od drugih pravnih odnosa koji također obuhvaćaju rad. Svaki drugi pravni odnos koji za predmet ima rad, a koji ne zadovoljava kriterije bitnih elemenata radnog odnosa, predstavlja rad izvan radnog odnosa (Potočnjak i Gotovac, 2009: 280). Prethodno spomenuti elementi radnog odnosa odnose se na:

- dobrovoljnost;
- obvezu osobnog obavljanja rada;
- naplatnost i
- podređenost odnosno subordinaciju (Grgurev, 2007: 12).

Kada je riječ o dobrovoljnosti, prvenstveno je potrebno naglasiti kako je ugovor o radu, po svojoj prirodi, ugovor građanskog prava, zbog čega se na njega primjenjuju relevantni propisi obveznog prava. Prema tim propisima, svaki ugovor, uključujući i ugovor o radu, nastaje kao rezultat usklađene volje obiju ugovornih strana, odnosno, u ovom kontekstu radnika, s jedne i poslodavca s druge strane. Ova slobodno izražena volja bitna je pretpostavka za valjanost ugovora; ako nedostaje, ugovor postaje ništetan (Vedriš i Klarić, 1998.). Dobrovoljnost, dakle, nije samo formalnost pri sklapanju ugovora o radu, već temeljni element koji mora postojati i tijekom cijelog trajanja radnog odnosa.

Jedna od ključnih značajki radnog odnosa je obveza radnika da osobno izvršava poslove koje mu poslodavac povjerava, u skladu s uputama i zahtjevima posla. Ova obveza proizlazi iz činjenice da poslodavac odabire specifičnog radnika na temelju njegovih kvalifikacija i sposobnosti. Mogućnost prenošenja obveza na drugu osobu mogla bi ugroziti očekivani

standard kvalitete rada, jer osoba na koju bi posao bio prenesen možda ne bi imala potrebne kvalifikacije. Upravo zbog toga, osobno obavljanje rada jedan je od ključnih kriterija koji radni odnos razlikuje od ugovora o djelu, gdje nije nužno da izvođač posla osobno izvršava preuzete obveze, osim ako ugovor ili narav posla ne zahtijevaju drukčije.

Naplatnost je također ključni element radnog odnosa i proizlazi iz osnovne obveze poslodavca da radniku osigura posao i za obavljeni rad isplati plaću. Plaća predstavlja protu davanje za obavljeni rad i izravno je povezana s radnikom kao subjektivnim pravom (Ravnić, 2004: 146). U nedavnim izmjenama Zakona o radu, koje su stupile na snagu 1. siječnja 2023., plaća je definirana kao primitak koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu (Zakon o radu, NN 64/23, čl 90. st. 1.). Plaća se sastoji od osnovne ugovorene plaće, s mogućnošću uvećanja za dodatke i druge primitke (Zakon o radu, NN 64/23, čl. 90. st. 3.). Zakon također propisuje način određivanja plaće, rokove i procedure za njezinu isplatu, te uvodi pojam ukupnog troška plaće, koji uključuje bruto iznos plaće uvećan za troškove javnih davanja.

Subordinacija, odnosno podređenost radnika poslodavcu, proizlazi iz obveze radnika da obavlja posao prema uputama poslodavca, sukladno prirodi i vrsti rada. Ova podređenost omogućuje poslodavcu da organizira i upravlja radom, a time i radnim odnosom u cjelini (Ravnić, 2004: 147). Pravna podređenost, koja uključuje stručnu, odnosno, organizacijsku kontrolu, ključno je obilježje radnog odnosa i razlikuje ga od drugih oblika ugovornih odnosa. Stručna podređenost odnosi se na ovlasti poslodavca da radniku daje upute o načinu obavljanja posla, dok organizacijska podređenost obuhvaća poslodavčevu ovlast da radniku određuje vrijeme i mjesto rada.“ (Grgurev, 2007: 15). Iako oba oblika podređenosti mogu biti prisutna, nije nužno da se istodobno manifestiraju. Na primjer, stručna podređenost može biti dominantna kod radnika koji su stručnjaci u svom području i koji imaju visoku razinu autonomije u izvršavanju radnih zadataka. S druge strane, organizacijska podređenost može biti dovoljna za određivanje radnog odnosa, osobito u slučajevima kada radnici rade u okviru striktno definiranih radnih uvjeta koje postavlja poslodavac. Promjene na tržištu rada, posebno s obzirom na razvoj informacijske tehnologije i pojavu fleksibilnih oblika rada, dovode do evolucije u razumijevanju tradicionalnog koncepta subordinacije. Hijerarhijska kontrola poslodavaca slabi, a raste potreba za suradnjom i visokim stupnjem autonomije radnika. Ovo se manifestira kroz sve veću specijalizaciju radnika i njihovu ulogu u donošenju odluka, čime se povećava njihova odgovornost i neovisnost u radu. Unatoč tim promjenama, pravna podređenost ostaje temeljna za razumijevanje radnog odnosa, iako se njezini oblici i manifestacije prilagođavaju novim okolnostima na tržištu rada.

Uz prethodno navedeno potrebno je istaknuti i profesionalnost koja je iznimno bitna budući se radnika uključuje u sustav ili organizaciju poslodavca da bi na određenom radnom mjestu profesionalno obavljao poslove i radne zadatke

Zaključno se može istaknuti kako, unatoč činjenici da odredbama Zakona o radu nije navedeno izričito pojmovno određenje radnog odnosa, njegovi propisi jasno ukazuju na bitne karakteristike koje ga razlikuju od drugih pravnih odnosa, a to su dobrovoljno pristupanje, osobno izvršenje radnih zadataka, obveza isplate naknade za rad, te prisutnost hijerarhijskog odnosa između poslodavca i radnika. Ove karakteristike zajedno čine suštinu radnog odnosa i temelj su za razumijevanje pravnog okvira unutar kojeg se on odvija.

Uz prethodno navedeno važno je napomenuti da dodatni pokazatelji mogu ukazivati na postojanje radnog odnosa, poput situacija kada se rad obavlja kao sastavni dio redovite ili dopunske aktivnosti poslodavca, te kada je rad kontinuiran i provodi se u ime i za račun poslodavca. Također, radni odnos može biti prepoznat ako se rad obavlja s poslodavčevom opremom, pod nadzorom i uputama poslodavca, te ako je radno vrijeme određeno od strane poslodavca, čime radnik stavlja svoj rad na raspolaganje u unaprijed definiranom vremenu.

4. ZAKLJUČAK

Institut radnog odnosa ima izuzetno važnu ulogu u životu gotovo svakog pojedinca, budući, najčešće, predstavlja temeljni izvor egzistencije. Radni odnos podrazumijeva dobrovoljan rad pojedinca koji je pravno uređen, gdje radnik osobno obavlja posao na organizirani način i za to prima plaću kao naknadu. Pravni okvir radnih odnosa u Republici Hrvatskoj oslanja se na Ustav, te na niz zakona, među kojima je Zakon o radu najvažniji. Uz to, odnosi između poslodavaca i radnika dodatno su regulirani brojnim pravnim aktima, poput ugovora o radu, kolektivnih ugovora, pravilnika o radu i sporazuma između radničkih vijeća i poslodavaca, kao i međunarodnim izvorima. Da bi se radni odnos mogao zasnovati, moraju biti ispunjeni određeni uvjeti, uključujući prisutnost subjekata sposobnih za zasnivanje radnog odnosa, suglasnost volja ugovornih strana, postojanje slobodnog radnog mjesta, te stupanje radnika na rad. Zasnivanje radnog odnosa najčešće se odvija putem javnog natječaja, čime se osigurava transparentnost i jednaka prilika svim građanima da se prijave na radno mjesto. U procesu zapošljavanja, kandidati koji zadovoljavaju formalne uvjete natječaja prolaze testiranje i intervju, kako bi poslodavac procijenio njihove profesionalne ciljeve, interese i motivaciju za rad. Radni odnos između radnika i poslodavca postaje formalnim sklapanjem ugovora o radu, koji predstavlja ključni pravni akt tog odnosa. Ugovor o radu je dvostrano obavezan i služi kao primarni izvor prava i obveza za obje strane. Nakon sklapanja ugovora o radu, poslodavac je dužan prijaviti radnika na mirovinsko i zdravstveno osiguranje, te mu uručiti primjerak prijave. U kontekstu osnovnih obveza, poslodavac mora osigurati radniku konkretan posao, jasno definirati mjesto i način izvršenja zadataka, te poštivati prava radnika, uključujući očuvanje njegovog dostojanstva dok radnik, s druge strane, ima obvezu osobno obavljati dodijeljene zadatke sukladno uputama poslodavca, na mjestu i na način kako je to prethodno dogovoreno, a pri čemu se mora pridržavati propisa o sigurnosti na radu i raditi u skladu s utvrđenim standardima.

Zaključno se može istaknuti kako se radi o iznimno kompleksnom pravnom kontekstu koji teži ka postizanju organizacije radnih odnosa na način koji štiti i promiče prava radnika, osiguravajući im ne samo materijalnu sigurnost, već i socijalnu stabilnost kroz pristup ključnim oblicima socijalnog osiguranja. Kroz pravnu regulaciju, radnicima se omogućuje fokus na profesionalan razvoj i sigurnost, dok poslodavci, istovremeno, osiguravaju kontinuitet i stabilnost poslovanja. Dakle, radni odnosi osiguravaju balans između interesa poslodavaca i prava radnika, stvarajući uvjete za dugoročan uspjeh i obostrano zadovoljstvo.

5. POPIS LITERATURE

1. Bilić, A., i Perkušić, T. (2016). Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. 20(1-2), str. 199. - 217.
2. Božina, A., et. al. (2015.). *Radni odnosi: primjena Zakona o radu*. 7. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb: RRIF Plus
3. Buklijaš, B. (2006). Ugovor o radu na određeno vrijeme kao atipičan ugovor. *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, 56 (1), 117-136.
4. Čupurdija, M. i Subašić, S. (2017.). Transformacija bitnih elemenata radnog odnosa s motrišta korištenja ljudskih resursa. *Radno pravo*, 3 (17.), str. 9. – 16.
5. Gović, I., Marinković Drača, D., (2005.). *Ugovor o radu*. Zagreb. TIM press,
6. Grgurev, I., (2007.). *Ugovor o radu*. Zagreb. Organizator
7. Herman, V. i Čupurdija, M. (2011.). *Osnove radnog prava*. Osijek: Pravni fakultet
8. Milković, D., i Trbojević, G., (2019.). *Radni odnosi*. Zagreb: Effectus - studij financije i pravo, visoko učilište
9. Potočnjak, Ž. i Gotovac, V. (2009.). *Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj*, Zagreb. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
10. Ravnić, A., (2004.). *Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog*. Zagreb: Pravni fakultet
11. Ravnić, A. i Potočnjak, Ž. (1990.). *Radno i socijalno pravo*, Zagreb. Birotehnika
12. Senčur Peček, D. i Laleta, S. (2018). Ugovor o radu i ugovor o djelu: područje primjene radnoga zakonodavstva, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 39(1), str. 411-453.
13. Tintić, N. (1969.). *Radno i socijalno pravo, knjiga prva: Radni odnosi (I)*. Zagreb. Narodne novine
14. Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine 56/90., 135/97., 08/98., 113/00., 124/00., 28/01., 41/01., 55/01., 76/10., 85/10. i 05/14)
15. Vedriš, M., i Klarić, P., (1998.). *Građansko pravo: opći dio, stvarno, obvezno i nasljedno pravo*. 3. izmijenjeno i prošireno izdanje, Zagreb. Narodne novine
16. Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine 35/05., 41/08., 125/11., 78/15., 29/18., 126/21., 114/22., 156/22. i 155/23.)
17. Zakon o radu, Narodne novine 93/14., 127/17., 98/19., 151/22., 45/23. i 64/23.

18. Zlatović, D. i Malenica, I. (2016.). *Novo hrvatsko radno pravo - ogledi iz radnog prava i pravne prakse*. 2. izmijenjeno, prošireno i dopunjeno izdanje, Rijeka: Libertin naknada

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja, Biljana Citar, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog/diplomskog rada pod naslovom:
Zasnivanje radnog odnosa

te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, 11. rujna 2024. godine

Potpis studenta

