

# Pojam radnog odnosa u hrvatskoj sudskoj praksi

---

**Patko, Marija**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2023**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:959168>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-08-08**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Sveučilište u Zagrebu

Pravni fakultet

Katedra za radno i socijalno pravo

Marija Patko

**POJAM RADNOG ODNOSA U HRVATSKOJ SUDSKOJ PRAKSI**

DIPLOMSKI RAD

**Mentor**

Prof. dr. sc. Željko Potočnjak

Zagreb, ožujak 2023.

## **Izjava o izvornosti**

Ja, *Marija Patko* pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

*Marija Patko, v.r.*

## Sadržaj

1. UVOD .....	1
2. POJMOVNO ODREĐENJE RADA I RADNOG ODNOSA .....	2
3. PRAVNI OKVIR UREĐENJA RADNOG ODNOSA.....	3
3.1. Pravna regulativa RH.....	3
3.2. Pravna regulativa MOR-a i EU .....	5
3.2.1. Pojam radnika u praksi Suda EU.....	7
4. ZAKONSKO UREĐENJE RADNOG ODNOSA.....	12
4.1. Ugovor o radu kao temelj zasnivanja radnog odnosa.....	12
4.1.1. Sklapanje ugovora o radu .....	13
4.1.2. Ugovorne stranke .....	15
4.1.3. Oblik i sadržaj ugovora o radu .....	16
4.2. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa .....	17
5. BITNI ELEMENTI RADNOG ODNOSA .....	18
5.1. Dobrovoljnost .....	18
5.2. Obveza osobnog obavljanja rada .....	19
5.3. Naplatnost.....	20
5.4. Podređenost (subordinacija) .....	21
5.5. Dodatni pokazatelji postojanja radnog odnosa razvijeni u praksi hrvatskih sudova .	22
6. PRIKRIVANJE RADNOG ODNOSA .....	24
6.1. Presumpcija postojanja radnog odnosa i načelo prvenstva činjenica .....	24
6.2. Neprijavljeni rad.....	28
6.2.1. Uloga inspekcije rada u suzbijanju neprijavljenog rada i utvrđivanju postojanja radnog odnosa .....	30
7. DIGITALNE RADNE PLATFORME KAO PRIMJER PROŠIRENJA RADNOPRAVNOG STATUSA .....	32
8. ZAKLJUČAK .....	36
9. POPIS LITERATURE .....	37

## 1. UVOD

Radni odnos centralni je institut radnog prava koji zauzima značajnu ulogu u životu gotovo svakog pojedinca, budući da je zasnivanje radnog odnosa preduvjet za ostvarivanje radničkih prava i socijalne sigurnosti koja za radnika, a u određenim slučajevima i za članove njegove obitelji, iz tog odnosa proizlazi. Uređenje radnih odnosa u Republici Hrvatskoj (dalje: RH) temelji se na Zakonu o radu<sup>1</sup> (dalje: ZR) kao općem propisu, prema kojem je pretpostavka primjene radnozaštitnog i socijalnog zakonodavstva postojanje ugovora o radu te na njemu zasnovanog radnog odnosa. Važnost određenja radnog odnosa i njegovih elemenata ogleda se u činjenici postojanja i drugih ugovora sa činidbom rada, a koji nisu ugovor o radu i kojima se ne zasniva radni odnos, što osobe koje su sklopile takve ugovore stavlja izvan obuhvata radnopravne zaštite s obzirom da nemaju status radnika. Prisutnost novih, nestandardnih oblika rada koji se nalaze između tradicionalnog radnog odnosa i samostalnog rada u posljednjih je nekoliko godina još više stavilo u fokus pitanje odgovarajućeg definiranja radnog odnosa, i to na području cijele Europske unije (dalje: EU).

Radi razmatranja ove problematike rad je strukturiran na sljedeći način. U prvom dijelu rada dan je kratak osvrt na klasična teorijska određenja pojma radnog odnosa. Pregled pravne regulative RH, Međunarodne organizacije rada (dalje: MOR) i EU predmet je drugog dijela rada, uz poseban osvrt na problematiku određivanja pojma radnik u vezi sa određenjem osobnog opsega primjene prava iz radnog odnosa predviđenih radnim pravom EU. Značajnu ulogu u određivanju kriterija kada se osoba smatra radnikom postavio je Sud Europske unije (dalje: Sud EU) i to kako bi se osigurala usporediva zaštita prava radnika u različitim državama članicama. Nadalje, treći dio rada bavi se uređenjem radnog odnosa prema ZR-u, isticanjem karakteristika ugovora o radu te pravima i obvezama koje za ugovorne stranke proizlaze njegovim sklapanjem. U četvrtom dijelu rada je kroz bitne elemente radnog odnosa, koji su razvijeni u pravnoj teoriji i praksi hrvatskih sudova, naglašena razlika radnog odnosa od drugih pravnih odnosa koji za predmet imaju rad. Izbjegavanje obveza koje za poslodavce proizlaze iz radnog odnosa razlog je postojanja problema prikrivanja radnog odnosa, kojim se bavim u petom dijelu rada. Šestim poglavljem dan je kratak pregled problematike radnopravnog statusa osoba koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme i novim zakonskim uređenjem prema ZR-u. Na kraju, dana su zaključna razmatranja ovog rada, uz navođenje popisa korištene literature.

---

<sup>1</sup> Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22).

## 2. POJMOVNO ODREĐENJE RADA I RADNOG ODNOSA

Rad i radni odnosi zauzimaju značajnu ulogu u životu svakog pojedinca, budući da su u većini slučajeva izvor čovjekove egzistencije i sigurnosti, što ukazuje na važnost njihova izučavanja. Postoje različita teorijska gledišta o pojmu rada i radnog odnosa koja su se mijenjala ovisno o okolnostima povijesnih razdoblja i razvoja društvenih odnosa. „Rad je središnja kategorija radnog prava. Rad se smatra svrsishodnom djelatnosti ljudi usmjerenom 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.“<sup>2</sup> „Pod radnim odnosom podrazumijevamo odnose koji se javljaju između ljudi u procesu rada. Dakle, radni odnos je društveni odnos koji u svojoj ontogenezi sadrži rad i odnose ljudi povodom rada.“<sup>3</sup>

Međutim, rad nije oduvijek imao širi društveni kontekst s određenim (pravno uređenim) pravima radnika koji se aplicira kao radni odnos u kojem radnik postupno postaje ravnopravni sudionik u tom odnosu.<sup>4</sup> U početnom razdoblju za vrijeme ekonomskog i političkog liberalizma tijekom 19. stoljeća, kada je radno pravo još uvijek spadalo pod domenu građanskog prava, odnos između radnika i poslodavca karakterizirao se kao najamni odnos, u kojem radnik prodaje svoju radnu snagu zauzvrat primajući najamninu. Radeći u vrlo teškim i nereguliranim radnim uvjetima, započeli su organizirani pritisci radnika i radničkih udruženja za poboljšanjem uvjeta rada, što je rezultiralo intervencijom države u radne odnose, kako bi mjerama zaštitnog karaktera regulirala pravednije i humanije radne odnose.

Posljedica neophodnosti posebnog reguliranja radnih odnosa bila je izdvajanje radnog prava iz građanskog prava u samostalnu granu prava, zbog važnosti i kompleksnosti odnosa koje regulira.<sup>5</sup> „Radno pravo je grana prava koja obuhvaća sveukupnost pravnih pravila koja uređuju radnopravne odnose, institute i pravne odnose koji nastaju ili se pravno priznaju i uređuju u neposrednoj vezi sa zasnivanjem, ostvarivanjem i prestankom radnopravnih odnosa, kao i mjere posebne pravne i socijalne zaštite koju društvena zajednica zajamčuje osobama u

---

<sup>2</sup> Zlatović, Dragan; Malenica, Ivan. Novo hrvatsko radno pravo - ogledi iz radnog prava i pravne prakse. 2. izmijenjeno, prošireno i dopunjeno izdanje, Rijeka: Libertin naknada, 2016., str. 9.

<sup>3</sup> Čupurdija, Milorad; Subašić, Safet. Transformacija bitnih elemenata radnog odnosa s motrišta korištenja ljudskih resursa. Radno pravo, 3 (2017.), str. 9.

<sup>4</sup> Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. Osijek: Pravni fakultet, 2011., str. 21.

<sup>5</sup> Zlatović, Dragan; Malenica, Ivan. Novo hrvatsko radno pravo - ogledi iz radnog prava i pravne prakse. *Op. cit.*, str. 29.

radnom odnosu, a u vezi s tim (relativno) i njihovim obiteljima.“<sup>6</sup> Pojednostavljeno rečeno, radno pravo izučava radne odnose kao posebnu skupinu društvenih odnosa.

U pravnoj teoriji postoji niz definicija radnog odnosa. Tako je prema prof. Baltiću radni odnos „dobrovoljna lična radnopravna funkcionalna veza radnika u organizaciji, odnosno kod poslodavca, na osnovu koje se radnik pod određenim uslovima i na određeni način uključuje u organizovani rad u organizaciji (kod poslodavca) zauzimajući jedno određeno radno mjesto, na kome obavlja određen posao (rad), odnosno funkciju i razmjenjujući svoj rad za lični dohodak (platu ili zaradu).“<sup>7</sup> Prof. Brajić definiše radni odnos kao: „dobrovoljan, pravno regulirani rad koji radnik obavlja osobno na organiziran način, odnosno kroz organizirane oblike, primajući za taj rad nagradu-plaću.“<sup>8</sup> Ovim definicijama zajednička je težnja autora da prilikom definiranja radnog odnosa ukažu na bitne elemente radnog odnosa, koji predstavljaju temeljni kriterij razlikovanja radnog odnosa prema drugim ugovornim odnosima s činidbom rada. Navedeno razgraničenje važno je s obzirom na određivanje dosega radnozaštitnog zakonodavstva RH.

### 3. PRAVNI OKVIR UREĐENJA RADNOG ODNOSA

#### 3.1. Pravna regulativa RH

Ustav RH<sup>9</sup>, kao najviši pravni akt, proklamira pravo na rad i slobodu rada kao jedne od temeljnih prava čovjeka, koja osiguravaju svakom čovjeku pravo na slobodno zasnivanje radnog odnosa te ostvarivanje prava koja iz njega proizlaze. Pravo na rad i sloboda rada zaštićeni su i mnogim međunarodnim aktima<sup>10</sup>. Stupanjem Ustava RH na snagu i donošenjem prvog ZR/95<sup>11</sup>, koji je na snagu stupio 1. siječnja 1996. godine, u našem pravnom sustavu napušteno je poimanje radnog odnosa kao statusnog i prihvaćen je građanskopravni pristup radnom odnosu, prema kojem je radni odnos ugovorni odnos, u kojem osnova prava i obveza

---

<sup>6</sup> Tintić, Nikola. Radno i socijalno pravo, knjiga prva: Radni odnosi (I). Zagreb: Narodne novine, 1969., str.4.

<sup>7</sup> Baltić, Aleksandar; Despotović, Milan. Osnovi radnog prava Jugoslavije. Beograd: Savremena administracija, 1981., str. 25.

<sup>8</sup> Brajić, Vlajko. Radno pravo. Beograd: Savremena administracija, 1987., str. 67.

<sup>9</sup> Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).

<sup>10</sup> Povelja Europske unije o temeljnim pravima u čl. 15. jamči pravo na rad i slobodu rada: „Svatko ima pravo na rad i obavljanje slobodno izabranog ili prihvaćenog zanimanja“. Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima isto pravo jamči u čl. 6, a Opća deklaracija o ljudskim pravima u čl. 23.

<sup>11</sup> Zakon o radu (NN 38/95).

iz radnog odnosa postaje ugovor o radu.<sup>12</sup> Tako je ZR temeljni opći propis kojim se u RH uređuju radni odnosi, osim „ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom RH, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno“.<sup>13</sup> U situacijama kada postoji neki poseban zakon<sup>14</sup> koji uređuje odnos između radnika i poslodavca, tada taj posebni zakon ima prednost u primjeni, sukladno pravilu *lex specialis derogat legi generali*.<sup>15</sup> Dakle, drukčije uređivanje radnih odnosa dopušteno je samo ako postoji poseban zakon, u kojem slučaju će posebne odredbe o pitanjima iz radnih odnosa imati prednost pred odredbama ZR-a. Na temelju ZR-a doneseni su mnogobrojni podzakonski akti, kojima se detaljnije uređuju određena pitanja povezana s radom u radnom odnosu. Nadalje, radni odnosi uređeni su i profesionalnim izvorima radnog prava koji predstavljaju ostvarenje autonomije volje strana u radnom odnosu, kao što su ugovor o radu, kolektivni ugovori, pravilnici o radu te sporazum radničkog vijeća s poslodavcem.<sup>16</sup>

Predmet hrvatskog radnog prava je nesamostalan (podređen, ovisan) rad u kojem radnik radi po uputama i pod nadzorom poslodavca, koji određuje mjesto i način obavljanja rada, a radnik u posao ulaže samo svoj rad i pritom ne snosi nikakav poslovni rizik.<sup>17</sup> Radnopravno uređenje nesamostalnog rada temelji se na ideji potrebe zaštite radnika kao pravno i socijalno slabije ugovorne strane podređene poslodavcu, zbog koje on uživa posebnu, jaču radnopravnu zaštitu. Samostalan rad je izvan dosega normi hrvatskog radnog prava s obzirom da se samozaposlene osobe smatraju ravnopravnima drugoj ugovornoj strani, pa se na samostalan rad primjenjuju odredbe građanskog i trgovačkog prava.<sup>18</sup> Samozaposlena osoba je osoba koja obavlja samostalnu djelatnost, djelatnost koja se obavlja za svoj račun i na vlastitu odgovornost. Takvom djelatnošću smatraju se obrt, slobodna zanimanja (koja obavljaju npr. liječnici, odvjetnici, umjetnici, novinari, književnici, veterinari i sl.), djelatnost poljoprivrede i

---

<sup>12</sup> Bilić, Andrijana; Perkušić, Trpimir. Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. *Mostariensia*, 20 (2016.), 1-2, str. 200.

<sup>13</sup> Zakon o radu, čl. 1.

<sup>14</sup> Posebni zakoni koji uređuju rad u radnom odnosu su primjerice Zakon o državnim službenicima, Zakon o službi u Oružanim snagama Republike Hrvatske, Zakon o unutarnjim poslovima, Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi i dr.

<sup>15</sup> Božina, Anja *et. al.* Radni odnosi: primjena Zakona o radu. 7. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb: RRIF Plus, 2015., str. 362.

<sup>16</sup> Potočnjak, Željko; Gotovac, Viktor. Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj, u: Franičević, Vojmir; Puljiz, Vlado. Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo; Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2009., str. 285.

<sup>17</sup> Zlatović, Dragan; Malenica, Ivan. Novo hrvatsko radno pravo - ogledi iz radnog prava i pravne prakse. Op. cit., str. 9-10.

<sup>18</sup> Bjelinski Radić, Iva. Novi oblici rada kao suvremeni izazov za radno pravo - slučaj Uber. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 38 (2017), 2, str. 889-890.



šumarstva i dr.<sup>19</sup> S obzirom na u praksi česte probleme razgraničenja nesamostalnog i samostalnog rada te brojnost drugih oblika rada izvan radnog odnosa, najčešće rada na temelju drugih obvezno pravnih ugovora (ugovora o djelu, ugovora o nalogu, autorskopravnog ugovora, ugovora o poslovnoj suradnji), važnu ulogu u tumačenju zakonskih odredbi i razgraničenju radnog odnosa od drugih pravnih odnosa koji za predmet imaju rad ima sudska praksa kroz djelovanje Ustavnog suda i drugih redovnih i specijaliziranih sudova, ali i inspekcija rada kroz nadzor primjene propisa u području radnih odnosa.

### 3.2. Pravna regulativa MOR-a i EU

Jedan od međunarodnih izvora prava u području radnih odnosa čine akti MOR-a, koja je desetljećima ukazivala na problem određenja radnog odnosa i potrebu pružanja radnopravne zaštite svima kojima je ona potrebna. Iako neobvezujuća za države članice, Preporuka MOR-a br. 198 o radnom odnosu iz 2006. godine<sup>20</sup> predstavlja važan dokument savjetodavnog i usmjeravajućeg karaktera, koji sadrži smjernice za države članice u pogledu definicije, kriterija i dokaza o radnom odnosu. Cilj donošenja Preporuke bio je potaknuti države članice MOR-a da prilagode zakonsko uređenje radnog odnosa, kako bi se u praksi moglo utvrditi njegovo postojanje i spriječiti pokušaje prikrivanja radnog odnosa.<sup>21</sup> Preporuka navodi pokazatelje postojanja radnog odnosa koje države članice mogu utvrditi zakonima, propisima ili na drugi način, uzimajući u obzir poteškoće u praksi u utvrđivanju postoji li radni odnos ili ne u situacijama kada prava i obveze ugovornih strana nisu jasne, posebice kod razlikovanja zaposlenih i samozaposlenih radnika, kod pokušaja prikrivanja radnog odnosa ili kada postoje neadekvatnosti ili ograničenja u pravnom okviru, u njegovom tumačenju ili primjeni.<sup>22</sup> Neki od pokazatelja postojanja radnog odnosa su:

- a) „činjenica da se rad izvodi u skladu s uputama i pod kontrolom druge strane; integracija radnika u organizaciju poduzeća; rad se vrši isključivo ili uglavnom u korist druge osobe; rad mora izvršiti osobno radnik; rad se obavlja unutar određenog radnog vremena ili na

---

<sup>19</sup> Zlatović, Dragan; Malenica, Ivan. Novo hrvatsko radno pravo - ogledi iz radnog prava i pravne prakse. *Op. cit.*, str. 10.

<sup>20</sup> Employment Relationship Recommendation No. 198 - Recommendation concerning the employment relationship, Geneva, 95th ILC session, 2006. <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/employmentrelationshiprecommendationno198.pdf> (23.1.2023.)

<sup>21</sup> Senčur Peček, Darja; Laleta, Sandra. Ugovor o radu i ugovor o djelu: Područje primjene radnog zakonodavstva. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 39 (2018), 1, str. 412-415.

<sup>22</sup> Employment Relationship Recommendation No. 198 - Recommendation concerning the employment relationship. *Op.cit.*

radnom mjestu koje odredi stranka ili u sporazumu sa strankom koja traži posao; da je rad određenog trajanja i ima određeni kontinuitet; zahtijeva se dostupnost radnika; da alate, materijale i strojeve pribavlja strana koja zahtijeva posao,

- b) periodično plaćanje naknade radniku; činjenica da takva naknada predstavlja jedini ili glavni izvor prihoda radnika; pružanje plaćanja u naravi, kao što je hrana, smještaj ili prijevoz; priznavanje prava poput tjednog i godišnjeg odmora; da radnik ima pravo na naknadu troškova za službeno putovanje; nepostojanje financijskog rizika za radnika“.<sup>23</sup>

U Preporuci je naglašeno da se pri utvrđivanju postojanja radnog odnosa treba voditi prvenstveno činjenicama koje se odnose na obavljanje rada i naknadu radniku, a ne na moguća drugačija određenja odnosa koje su ugovorne stranke dogovorile te da bi države članice trebale razviti, kao dio nacionalne politike, učinkovite mjere usmjerene na uklanjanje prikrivenih radnih odnosa.<sup>24</sup>

Pravo EU nezaobilazan je čimbenik reguliranja pitanja iz područja radnih odnosa. Pravna stečevina EU kojom se osigurava zaštita prava radnika ne definira na koga se ta zaštita odnosi budući da pojam radnika nije definiran ni Osnivačkim ugovorima ni sekundarnim zakonodavstvom.<sup>25</sup> Većina direktivi kojima se uređuju pojedina pitanja radnih odnosa navodi da se pojam radnika procjenjuje prema nacionalnom pravu odnosno zaštita prema direktivi odnosi se na sve one koji su definirani kao radnici prema nacionalnom pravu. Neke druge direktive, iako sadrže pojam radnik, ne sadrže takvu referencu. Uz to, neke direktive ne sadrže izričite odredbe o osobnom opsegu primjene, iako je jasno da se odnose na radnike.<sup>26</sup> Zbog toga se na razini EU raspravljalo treba li koncept radnika definirati prema konceptu definiranom na razini EU ili bi definiranje trebalo prepustiti državi članici, na način da primjeni nacionalni pojam radnika. Budući da europsko radno zakonodavstvo ne definira pojam radnika, bilo je potrebno autonomno tumačenje pojma radnik kako bi se odredio osoban opseg zaštite koju direktive pružaju, a to je prepusteno Sudu Europske unije (dalje: Sud EU).<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> *Ibidem*, t. 13.

<sup>24</sup> *Ibidem*, t. 13,17.

<sup>25</sup> Senčur Peček, Darja. Novejša sodna praksa Sodišča EU in njen vpliv na uveljavljanje in obseg delovnopravnega varstva. Delavci in delodajalci, letnik 20, 2020., <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-XPRD48O7> (3.2.2023.), str. 181-182.

<sup>26</sup> Risak, Martin; Dullinger, Thomas. The concept of ‘worker’ in EU law - Status quo and potential for change. Report 140. Brussels, European Trade Union Institute, 2018., <https://www.etui.org/publications/reports/the-concept-of-worker-in-eu-law-status-quo-and-potential-for-change> (25.1.2023.), str. 24-27.

<sup>27</sup> Bilić, Andrijana. Transformacija radnopravnog odnosa. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 32 (2011.), 2, str. 763., fusnota 30.

Pritom, u sudskoj praksi Suda EU u vezi s određivanjem osobnog opsega direktiva EU-a u području radnog prava, moguće je identificirati dvije tendencije. Ako direktive ne upućuju na određenje pojma radnik ili radni odnos prema nacionalnom zakonodavstvu država članica, Sud EU-a zauzeo je stajalište da je riječ o pojmu prava EU-a te je sklon primjeni autonomnog koncepta radnika koji proizlazi iz njegove sudske prakse. S druge strane, ako direktive upućuju na određenja radnog odnosa kako su definirani u nacionalnom pravu ili na osobe zaštićene nacionalnim zakonom o radu, Sud EU je sklon primjeni koncepta učinkovitosti (*effet utile*), prema kojem njihove definicije ne smiju dovesti u pitanje obvezu država članica da poštuju učinkovitost direktive i općih načela prava EU.<sup>28</sup> Prema tome, kada pravo EU ostavlja državama članicama autonomiju da primijene nacionalni pojam radnika, Sud EU-a ipak nadzire kako se države članice koriste tom autonomijom prilikom implementacije direktiva, s obzirom na to da se uskim tumačenjem pojma radnik stavljaju u poziciju mogućih kršitelja prava EU-a, na što on osobito pazi.<sup>29</sup>

Iz navedenog proizlazi kako ključnu ulogu u utvrđivanju koncepta radnika u svrhu određivanja opsega primjene prava iz radnog odnosa predviđenih radnim pravom EU ima Sud EU.<sup>30</sup> Važnost definiranja pojma radnik i poznavanja kriterija koji određuju kada se osoba smatra radnikom ogleđa se u činjenici osiguranja usporedive zaštite u državama članicama i pravilne primjene prava EU.<sup>31</sup>

### 3.2.1. Pojam radnika u praksi Suda EU

Pojam radnika razvio je Sud EU prvenstveno u vezi sa slobodom kretanja radnika iz članka 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije<sup>32</sup> (dalje: UFEU), prema kojem „sloboda kretanja podrazumijeva ukidanje svake diskriminacije na temelju državljanstva među radnicima iz država članica u vezi sa zapošljavanjem, primicima od rada i ostalim uvjetima

---

<sup>28</sup> European Commission. Report of Expert Group, Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union. June 2021., <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=10060> (21.2.2023.), str. 10-12.

<sup>29</sup> Peročević, Katarina. Pojam radnika u pravu Europske unije. Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 67 (2017.), 2, str. 326.

<sup>30</sup> Manegatti, Emanuele. The Evolving Concept of “worker” in EU law, Italian Labour Law e-Journal, 12 (2019.), 1, <https://illej.unibo.it/article/view/9699> (19.1.2023.), str. 71.

<sup>31</sup> Peročević, Katarina. Pojam radnika u pravu Europske unije. *Op. cit.*, str. 319-320.

<sup>32</sup> Ugovor o funkcioniranju EU (Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union), OJ C 202, 7.6.2016, str. 47-201.

rada i zapošljavanja.“ U presudi Levin<sup>33</sup> iz 1982. godine, Sud EU dao je jedno od prvih tumačenja pojma radnik.<sup>34</sup> Gđa. Levin, britanska državljanka, koja je radila u Nizozemskoj, zatražila je dozvolu boravka u Nizozemskoj pozivajući se na odredbe o slobodi kretanja radnika. Njezin zahtjev bio je odbijen s obrazloženjem da ne ispunjava uvjete da bi je se smatralo radnikom prema važećim europskim pravilima, budući da je bila u radnom odnosu s nepunim radnim vremenom i imala je niska primanja. Sud EU morao je odgovoriti na pitanje može li se osobu, koja zarađuje ispod određene razine određene domaćim zakonodavstvom, smatrati radnikom. Sud EU je odlučio da se gđa. Levin treba smatrati radnicom, iako je njena zarada manja od minimalne plaće u Nizozemskoj i prema nizozemskim standardima nedostatna za život. Ova presuda važna je s obzirom na to da je Sud EU u presudi istaknuo sljedeće:

- Pojmovi radnik i aktivnost kao zaposlena osoba ne mogu se definirati pozivanjem na nacionalne zakone država članica, već imaju značenje Zajednice i ne smiju se tumačiti restriktivno. Kada bi definiranje pojma radnik bila stvar u nadležnosti nacionalnog prava država članica, svaka država članica mogla bi jednostrano izmijeniti značenje koncepta radnik i po svojoj volji osujetiti zaštitu koju načelo slobodnog kretanja radnika pruža određenim kategorijama osoba<sup>35</sup>;
- Motiv zbog kojega netko traži zaposlenje ne smiju se uzeti u razmatranje, već je za određivanje osobe kao radnika bitno da je riječ o obavljanju stvarne i učinkovite ekonomske aktivnosti, isključujući djelatnosti koje bi se mogle smatrati marginalnim i pomoćnim<sup>36</sup>;
- Odredbe o slobodi kretanja radnika odnose i na osobe koje žele obavljati posao na pola radnoga vremena i koje zbog te činjenice dobivaju nižu naknadu<sup>37</sup>.

1986. godine uslijedila je presuda Lawrie-Blum<sup>38</sup>. U tom predmetu radilo se o britanskoj državljanki, gđi Lawrie-Blum koja je bila učiteljica pripravnica i koja je tražila obavljanje pripravničkog staža u Njemačkoj. To joj je bilo onemogućeno jer nije imala njemačko državljanstvo. U predmetu se postavilo pitanje da li pravila o slobodi kretanja radnika daju državljanima države članice pravo da budu imenovani učiteljskim pripravnicima u sustavu državnog školstva druge države članice pod istim uvjetima kao državljani te države članice, odnosno je li moguće kao radnika definirati učitelja pripravnika koji je prema

---

<sup>33</sup> Sud EU, C-53/81 od 23.3.1982., Levin / Staatssecretaris van Justitie, ECLI:EU:C:1982:105.

<sup>34</sup> Peročević, Katarina. Pojam radnika u pravu Europske unije. *Op. cit.*, str. 327.

<sup>35</sup> Sud EU, C-53/81 od 23.3.1982., Levin / Staatssecretaris van Justitie, ECLI:EU:C:1982:105, t.11, 13.

<sup>36</sup> *Ibidem*, t. 17, 22.

<sup>37</sup> *Ibidem*, t. 16.

<sup>38</sup> Sud EU, C-66/85 od 3.7.1986. Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284

njemačkom pravu imao status privremenog državnog službenika. Sud EU je, definirajući kriterije (elemente) za određenje radnog odnosa, gđi. Lawrie-Blum priznao status radnika. U presudi je Sud EU istaknuo da se pojam radnika mora definirati u skladu s objektivnim kriterijima koji karakteriziraju radni odnos u smislu prava i obveza osoba u tom odnosu te da je bitno obilježje radnog odnosa da osoba određeno vrijeme obavlja usluge za i pod vodstvom druge osobe za što prima naknadu.<sup>39</sup> Navedeno utvrđenje iz presude naziva se tzv. Lawrie-Blum formulom iz koje proizlaze 3 kriterija za određenje radnog odnosa, a to su:

1. rad koji osoba obavlja mora imati ekonomsku vrijednost,
2. rad se mora obavljati prema uputama druge osobe u odnosu podređenosti,
3. za svoj rad osoba koja ga obavlja mora dobiti naknadu.<sup>40</sup>

Iz opsežne prakse Suda EU proizlazi kako koncept radnika razvijen primjenom Lawrie-Blum formule nije relevantan samo za primjenu čl. 45. UFEU, nego i za primjenu drugih odredbi primarnog zakonodavstva (npr. čl. 157. UFEU o jednakosti plaća žena i muškaraca, čl. 153. UFEU o nadležnostima u području socijalne politike) i cjelokupnog sekundarnog zakonodavstva EU (npr. zaštite na radu, kolektivnog otkazivanja, zaštite trudnica, rada preko agencija za privremeno zapošljavanje).<sup>41</sup> Sud EU najčešće je tumačio pojam radnika ovisno o tome je li riječ o osobi koja je u radnom odnosu ili samozaposlenoj osobi te s obzirom na prirodu, trajanje i kvalitetu rada te vrstu poslova.<sup>42</sup> Tako je u predmetu Jany i drugi protiv Staatssecretaris van Justitie Sud EU, razlikujući radnika od samozaposlene osobe, utvrdio da su samozaposlene osobe „izvan odnosa subordinacije u pogledu izbora poslova, uvjeta rada i plaćanja naknade, osobno odgovaraju za obavljanje posla te im pripada naknada izravno i u cijelosti“.<sup>43</sup> Pozivajući se na Lawrie-Blum formulu i na činjenicu da je za određenje osobe kao radnika bitno da je riječ o obavljanju stvarne i učinkovite ekonomske aktivnosti, Sud EU je pojam radnika proširio i na „*on call*“ zaposlenike, osobu koja obavlja poslove u religijskoj zajednici za beneficije nefinancijske prirode (hrana, smještaj, džeparac), osobu koja je sklopila ugovor na određeno vrijeme od deset tjedana, vježbenika i osobu na stručnom

---

<sup>39</sup> *Ibidem*, t. 17.

<sup>40</sup> Senčur Peček, Darja; Laleta, Sandra. Ugovor o radu i ugovor o djelu: Područje primjene radnog zakonodavstva. *Op. cit.*, str. 427.

<sup>41</sup> Potočnjak, Željko. Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU. *Radno pravo*, 2022., 3, str. 20.

<sup>42</sup> Peročević, Katarina. Pojam radnika u pravu Europske unije. *Op. cit.*, str. 327-336.

<sup>43</sup> Sud EU, C-268/99 od 20.10.2001., Aldona Malgorzata Jany / Staatssecretaris van Justitie, ECLI:EU:C:2001:616, t. 70.

osposobljavanju, istraživača stipendista koji priprema doktorat, profesionalne sportaše i druge.<sup>44</sup>

Pojam radnika u EU širi je od pojma radnik kojeg prihvaćaju nacionalna zakonodavstva, budući da je Sud EU oblikujući koncept radnika uspio proširiti prava iz radnog odnosa izvan tradicionalnog opsega određenog nacionalnim zakonodavstvima država članica, koja su još uvijek sužena na tradicionalne radne odnose.<sup>45</sup> Ako neka osoba udovoljava kriterijima koje je Sud EU utvrdio za određenje pojma radnik, tada takvu osobu nacionalna zakonodavstva i sudovi moraju kvalificirati kao radnika i osigurati mu primjenu prava EU koja se odnosi na zaštitu radnika.<sup>46</sup> Pritom se na primjenu prava EU kojom se pruža zaštita radnicima ne mogu pozivati stvarno samozaposlene osobe, što je Sud EU potvrdio u novijem predmetu Yodel Delivery Network<sup>47</sup>, iz čega proizlazi da se pravo EU i dalje temelji na podjeli između nesamostalnih (ovisnih) radnika i samozaposlenih poduzetnika.<sup>48</sup> Prema stajalištu Suda EU u navedenom predmetu, rad samozaposlene osobe karakterizira „diskrecijsko pravo koristiti podugovaratelj ili zamjenske radnike za obavljanje usluge za koju se obvezao, prihvatiti ili ne prihvatiti različite poslove koje mu nudi navodni poslodavac ili jednostrano odrediti maksimalan broj tih poslova, pružati svoje usluge bilo kojoj trećoj strani, uključujući izravne konkurente navodnog poslodavca i da odredi svoje radno vrijeme unutar određenih parametara te da radno vrijeme prilagodi sebi, a ne isključivo interesima navodnog poslodavca“.<sup>49</sup> Sloboda odlučivanja hoće li i kada radnik raditi, ako je stvarna, isključuje element podređenosti u pravnom odnosu, što znači da ako je samostalnost osobe koja obavlja rad samo fiktivna ili je ipak moguće utvrditi postojanje podređenosti između radnika i navodnog poslodavca, postojanje radnog odnosa nije isključeno.<sup>50</sup>

Kriteriji za određivanje statusa radnika koji su razvijeni u praksi Suda EU bili su osnova za proširenje osobnog područja primjene Direktive 91/533/EZZ o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (dalje: Direktiva 91/533/EZZ)<sup>51</sup> i njezinu nadogradnju.<sup>52</sup> Do toga je došlo u uvjetima izazvanim

---

<sup>44</sup> Peročević, Katarina. Pojam radnika u pravu Europske unije. *Op. cit.*, str 327-336.

<sup>45</sup> Manegatti, Emanuele. The Evolving Concept of “worker” in EU law. *Op. cit.*, str. 81.

<sup>46</sup> Potočnjak, Željko. Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU. *Op. cit.*, str. 38.

<sup>47</sup> Sud EU, C-692/19 od 22.4.2020., Yodel Delivery Network Ltd, ECLI:EU:C:2020:288

<sup>48</sup> Potočnjak, Željko. Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU. *Op. cit.*, str. 21, 38.

<sup>49</sup> Sud EU, C-692/19 od 22.4.2020., Yodel Delivery Network Ltd, ECLI:EU:C:2020:288, t. 45.

<sup>50</sup> Bjelinski Radić, Iva. Krićka promišljanja o prijedlogu Direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 72 (2022.), 6, str. 1480., fusnota 49.

<sup>51</sup> Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL L 288 18.10.1991., str. 32-35; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 64-67)

pojavom novih i nesigurnih oblika rada koji su posljedica promjena na tržištu rada uvjetovanih digitalizacijom, robotizacijom i korištenjem umjetne inteligencije (rad po pozivu, privremeni oblici rada, rad preko internetskih platformi).<sup>53</sup> Zbog toga je cilj donošenja nove Direktive (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (dalje: Direktiva (EU) 2019/1152)<sup>54</sup>, koja je zamijenila Direktivu 91/533/EZZ, osim poboljšanja pristupa radnika informacijama koja se tiču njihovih radnih uvjeta, bilo i poboljšanje uvjeta za sve radnike, a ponajviše onih u novim i nestandardnim oblicima zaposlenja.<sup>55</sup>

Iako se Prijedlogom Direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU<sup>56</sup> predlagalo da se među definicijama važnih pojmova nađe i definicija pojma radnik oblikovana prema Lawrie-Blum formuli, takav je prijedlog odbijen.<sup>57</sup> Zbog toga odgovor na pitanje subjektivnog dosega odnosno radnika koji su obuhvaćeni Direktivom (EU) 2019/1152 treba potražiti u njezinom čl.1. st. 2., prema kojem se utvrđena minimalna prava odnose na „svakog radnika u Uniji koji ima ugovor o radu ili je u radnom odnosu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorima ili praksom primjenjivima u svakoj državi članici, uzimajući u obzir sudsku praksu Suda“. Prema tome, pri provedbi Direktive (EU) 2019/1152 države članice trebale bi uzeti u obzir kriterije za određivanje statusa radnika razvijene u praksi Suda EU. Tako bi prema t. 8. Uvodnih odredbi Direktive (EU) 2019/1152, radnici u kućanstvu, radnici s ugovorima o radu na zahtjev, radnici na ugovore o radu s prekidima, radnici na osnovi vrijednosnih kupona, radnici koji rade putem platformi, vježbenici i pripravnici mogli bi biti obuhvaćeni područjem primjene ove Direktive ako ispunjavaju kriterije iz prakse Suda EU. Nadalje, istom točkom naglašeno je da stvarno samozaposlene ne bi trebalo obuhvatiti područjem primjene ove Direktive jer ne ispunjavaju te kriterije, dok bi lažno samozaposlene osobe trebale bi biti obuhvaćene te da bi se utvrđivanje postojanja radnog odnosa trebalo temeljiti na činjenicama koje se odnose na stvarno obavljanje rada, a ne na tome kako stranke opisuju svoj odnos.

---

<sup>52</sup> Kotulovski, Karla. Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji-univerzalna zaštita za sve postojeće i buduće oblike zapošljavanja. Zagrebačka pravna revija, 10 (2021.), 1, str. 65.

<sup>53</sup> Potočnjak, Željko. Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU. *Op. cit.*, str. 14-15.

<sup>54</sup> Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186 11.7.2019., str. 105-121)

<sup>55</sup> Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji, COM (2017) 0797 final, Bruxelles, 21.12.2017.

<sup>56</sup> *Ibidem.*

<sup>57</sup> Potočnjak, Željko. Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU. *Op. cit.*, str. 19.

Primjer donošenja Direktive (EU) 2019/1152 pokazuje kako europsko radno zakonodavstvo i dalje nije sklono definirati pojam radnika, već dosljednost država članica u određivanju osoba koje su obuhvaćene njezinom primjenom rješava uključivanjem kriterija za određivanje statusa radnika razvijene u praksi Suda EU, kako bi se spriječilo isključivanje sve većeg broja radnika koji rade u novim i nestandardnim oblicima zaposlenja.

#### 4. ZAKONSKO UREĐENJE RADNOG ODNOSA

ZR, kao opći propis kojim se u RH uređuju radni odnosi, svojim odredbama uređuje individualne i kolektivne radne odnose. Kolektivni radni odnosi nisu predmet ovog rada, već je fokus na pojmovnom određenju individualnog radnog odnosa i njegovim elementima. Individualni radni odnos definira se kao dobrovoljno zasnovan pravni odnos reguliran objektivnim pravnim poretkom, između točno (pojedinačno) određenog radnika i točno (pojedinačno) određenog poslodavca, a temelj za njegovo zasnivanje je sklopljeni ugovor o radu.<sup>58</sup>

##### 4.1. Ugovor o radu kao temelj zasnivanja radnog odnosa

Ugovorom o radu zasniva se individualni radni odnos između točno određenog radnika i točno određenog poslodavca, pa ga se zbog toga naziva pojedinačnim (individualnim) ugovorom o radu<sup>59</sup>. U tom dobrovoljno zasnovanom odnosu, sklapanjem ugovora o radu radnik preuzima obvezu osobno obavljati povjereni mu rad, a poslodavac se obvezuje dati radniku posao i za obavljani rad mu isplatiti plaću, iz čega proizlazi karakteristika ugovora o radu kao dvostranoobveznog ugovora. I poslodavac i radnik su istovremeno u ulozi vjerovnika i dužnika. Poslodavac ima obvezu radniku isplatiti plaću, a istovremeno ima i pravo potraživati od radnika da obavi povjereni mu posao, dok radnik ima obvezu obavljati taj posao, a istovremeno ima pravo potraživati plaću od poslodavca za obavljani rad.<sup>60</sup>

---

<sup>58</sup> Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. Zagreb: Effectus - studij financije i pravo, visoko učilište, 2019., str. 15-17.

<sup>59</sup> Osim ugovora o radu, postoji još jedan temelj zasnivanja radnog odnosa, a to je rješenje o prijemu u državnu službu sukladno odredbama Zakona o državnim službenicima (NN 92/05, 140/05, 142/06, 77/07, 107/07, 27/08, 34/11, 49/11, 150/11, 34/12, 49/12, 37/13, 38/13, 01/15, 138/15, 61/17, 70/19, 98/19, 141/22).

<sup>60</sup> Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 16.



Prema tome, osim što je temelj zasnivanja radnog odnosa, ugovor o radu ujedno je i izvor prava i obveza ugovornih strana, koja čine sadržaj njihova pojedinačnog radnog odnosa. Međutim, odredbe ugovora o radu nisu jedini izvor prava i obveza za ugovorne strane, budući da ugovor o radu često ne obuhvaća sva pitanja važna za uređivanje radnog odnosa. Sadržaj radnog odnosa, osim ugovora o radu, uređuje se pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom, ali i sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca. Ugovori o radu često sadrže odredbe prema kojima se određuje da se pojedina pitanja konkretnog radnog odnosa uređuju na način na koji predviđa kolektivni ugovor ili pravilnik o radu (npr. visina plaće ili trajanje godišnjeg odmora). Dakle, postoje mnogi izvori radnog prava koji uređuju pojedinačni radni odnos, a minimum zajamčenih prava radnika i poslodavca uređeni su odredbama ZR-a.<sup>61</sup>

Zbog egzistiranja odredbi kojim se uređuje radni odnos u više izvora radnog prava, a koje isto pitanje mogu različito urediti, može se postaviti pitanje koji izvor prava se primjenjuje na radnika u konkretnom slučaju. Odgovor na to pitanje sadržano je u čl. 9. st. 3. ZR prema kojem „ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno“. To znači da će se u takvim slučajevima primijeniti načelo *in favorem laboratores*, odnosno načelo primjene za radnika najpovoljnijeg prava, prema kojem će prednost u primjeni imati onaj akt koji pojedino pitanje za radnika uređuje na najpovoljniji način, neovisno o hijerarhiji pravnih akata, s tim da se i od ovog načela može odstupiti samo ako je to izričito predviđeno zakonom.<sup>62</sup>

Iz svega navedenog proizlazi bitna razlika između ugovora o radu i radnog odnosa. Iako se radni odnos zasniva ugovorom o radu, radni odnos obuhvaća širi krug prava i obveza nego što je to navedeno u odredbama ugovora o radu.<sup>63</sup> Sadržaj pojma radnog odnosa može se utvrditi samo iz njegovih bitnih elemenata, a samo djelomično iz ugovora o radu.<sup>64</sup>

#### 4.1.1. Sklapanje ugovora o radu

---

<sup>61</sup> Grgurev, Ivana. Ugovor o radu. u: Crnić, Ivica *et al.* Radni odnosi u Republici Hrvatskoj; ur. Potočnjak, Željko. Zagreb: Pravni fakultet: Organizator, 2007., str. 1-2.

<sup>62</sup> Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 89-90.

<sup>63</sup> Grgurev, Ivana. Ugovor o radu. *Op. cit.*, str. 1-2.

<sup>64</sup> Tintić, Nikola. Radno i socijalno pravo, knjiga prva: Radni odnosi (I). *Op. cit.*, str. 345-346.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu, što je utvrđeno u čl. 10. st. 1. ZR, čime radni odnos dobiva karakteristike ugovornog odnosa. S obzirom na njegovu ugovornu narav, ZR u čl. 8. st. 4. propisuje da se „na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno ovim ili drugim zakonom, primjenjuju u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava“. Iz ove odredbe proizlazi da se kao opći propis obveznoga prava supsidijarno primjenjuje Zakon o obveznim odnosima<sup>65</sup> (dalje: ZOO) i to za sva ona pitanja u pogledu ugovora o radu koja nisu uređena nekim od izvora radnog prava. Tako pri zasnivanju i ostvarenju prava i obveza iz ugovora o radu ugovorne strane moraju poštivati temeljna načela obveznog prava, kao što su npr. načelo slobode uređivanja obveznih odnosa (čl. 2. ZOO), načelo savjesnosti i poštenja (čl. 4. ZOO), dužnost suradnje (čl. 5. ZOO), načelo zlouporabe prava (čl. 6. ZOO), načelo dužnosti ispunjenja obveze (čl. 9. ZOO).<sup>66</sup>

Ugovor o radu je konsenzualni ugovor (*lat. consensus: slaganje, suglasnost*), pa se smatra sklopljenim onog trenutka kad se subjekti tog pravnog (radnog) odnosa (poslodavac i radnik) suglase o njegovim bitnim sastojcima, odnosno prihvatom ponude, kao što to propisuju odredbe čl. 247. i čl. 252. st. 1. ZOO. Trenutak sklapanja ugovora o radu ne vezuje se uz početak rada radnika, budući da se dan sklapanja ugovora o radu i dan početka rada ne moraju poklapati, iako je praktički i to moguće. Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu, ali se prava i obveze iz tog ugovora počinju ispunjavati stvarnim započinjanjem obavljanja rada.<sup>67</sup>

Unatoč jedinstvenosti koncepta rada u radnom odnosu te prava i obveza koje iz tog rada proizlaze, predviđene su određene varijacije radnog odnosa s ciljem da se jednom kategorijom rada u radnom odnosu što je više moguće maksimalizira obuhvat sadržaja rada koji će se ostvarivati radom u radnom odnosu.<sup>68</sup> Tako ZR predviđa različite oblike zapošljavanja kako bi se postigla veća fleksibilizacija radnih odnosa. Prema vremenu trajanja rad se može obavljati na neodređeno ili određeno vrijeme. Prema dužini radnog vremena razlikujemo rad na puno, nepuno ili skraćeno radno vrijeme. S obzirom na mjesto rada, rad se može obavljati u prostorijama poslodavca, na izdvojenom mjestu rada (npr. od kuće) ili na daljinu (putem

---

<sup>65</sup> Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22).

<sup>66</sup> Milković, Darko. Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 37 (2016.), 1, str. 687.

<sup>67</sup> Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. *Op. cit.*, str. 17.

<sup>68</sup> Potočnjak, Željko; Gotovac, Viktor. Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 285.

informatičko-komunikacijske tehnologije), a radnika se može uputiti i u inozemstvo. Uz to, moguć je i sezonski rad za posao koji se pretežno obavlja sezonski te rad putem agencije za privremeno zapošljavanje.

#### 4.1.2. Ugovorne stranke

Ugovorne stranke ugovora o radu ujedno su i subjekti radnog odnosa, a to su radnik i poslodavac. Radnik (sinonimi prema ZR-u: zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično) je prema čl. 4. st. 1. ZR „fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca“. Poslodavac je prema st. 2. istog čl. ZR „fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove“. Poslodavac se može pojavljivati u različitim statusnopravnim oblicima, pa kao pravna osoba može djelovati kroz različite oblike trgovačkih društava (dioničko društvo, društvo s ograničenom odgovornošću itd.), kao ustanova, udruga, politička stranka i slično. Kada je poslodavac fizička osoba, on može biti pojedinac ili obrtnik.<sup>69</sup> Prema tome, poslodavac se može pojavljivati i kao fizička i kao pravna osoba, a radnik isključivo kao fizička osoba.

Dok je radnik apsolutno slobodan u izboru s kojim će poslodavcem sklopiti ugovor o radu, sloboda poslodavca glede izbora osobe s kojom će zasnovati radni odnos je ograničena.<sup>70</sup> Apsolutna zabrana sklapanja ugovora o radu propisana je čl. 19. ZR, kojom se određuje najniža dob za zaposlenje, pa tako „osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti“. Čl. 20. ZR propisano je da se maloljetnik s petnaest godina i stariji od petnaest godina, osim onoga koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, može zaposliti, ali samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika ili skrbnika, a skrbnik to ovlaštenje može dati samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi te je u tom slučaju maloljetnik poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom. Najniža dob za zaposlenje ujedno predstavlja i opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa – uvjet kojem moraju udovoljiti svi radnici prilikom sklapanja ugovora o radu. Osim općeg uvjeta, ZR propisuje da „ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje

---

<sup>69</sup> Herman, Vilim; Ćupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 30.

<sup>70</sup> Grgurev, Ivana. Ugovor o radu. *Op. cit.*, str. 11.

radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima“.<sup>71</sup> Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa mogu biti primjerice stručna sprema, posebna znanja i vještine, radno iskustvo, znanje stranih jezika, određene osobne osobine i slično.<sup>72</sup>

#### 4.1.3. Oblik i sadržaj ugovora o radu

Oblik ugovora o radu propisan je čl. 14. ZR prema kojem se „ugovor o radu sklapa u pisanom obliku, a propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora“. Iz ove odredbe proizlazi da je ugovor o radu specifičan formalni ugovor. Njegova specifičnost se ogleda u tome da nedostatak pisanog oblika ne utječe na postojanje i valjanost ugovora. Dakle, i ugovor o radu sklopljen u usmenom obliku proizvodi pravni učinak i obvezuje ugovorne stranke odnosno i usmeno sklopljenim ugovorom o radu zasniva se radni odnos.<sup>73</sup> U tom slučaju, ZR nameće poslodavcu obvezu da prije početka rada radniku izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu te sadrži neoborivu presumpciju da ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatrat će se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.<sup>74</sup> Propust poslodavca da, u slučaju kada ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, radniku prije početka rada izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru smatra se jednim od najtežih prekršaja poslodavca.<sup>75</sup>

Svaki ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora imati obvezni (minimalni) sadržaj propisan čl. 15. ZR.<sup>76</sup> Radi se informacijama o ključnim značajkama radnog odnosa koje poslodavac mora dati radniku prije početka rada. Lista informacija o ključnim značajkama radnog odnosa iz čl. 15. ZR nije konačna, budući da je obveza poslodavca obavijestiti radnika i o nekim drugim, dodatnim informacijama npr. obavijest radniku o njegovu rasporedu radnog vremena ili promjeni

---

<sup>71</sup> Zakon o radu, čl. 23. st. 1.

<sup>72</sup> Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. *Op. cit.*, str. 93-94.

<sup>73</sup> Grgurev, Ivana. Ugovor o radu. *Op. cit.*, str. 5.

<sup>74</sup> Zakon o radu, čl. 14. st. 3. i 4.

<sup>75</sup> *Ibidem*, čl. 229. st. 1. t. 3.

<sup>76</sup> Za pojedine ugovore, Zakon o radu propisuje dodatni sadržaj kojeg ugovor o radu mora imati, kao što je to primjerice kod ugovora o radu za stalne sezonske poslove (čl. 16.), ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu (čl. 17.a), ugovora o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo (članak 18.).

njegova rasporeda radnog vremena (čl. 60.a. st. 5. ZR), obavijest radniku o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja (čl. 85. st. 4. ZR) i slično.

Sloboda ugovaranja omogućuje ugovornim stranama da u ugovor o radu unesu i druge odredbe kojima žele pobliže urediti svoj odnos. To znači da osim obveznih podataka, ugovor o radu može sadržavati i neke dodatne odredbe, neobvezne sastojke koje poslodavac i radnik mogu ugovoriti. „Poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca uvijek mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih ZR-om ili drugim zakonom“.<sup>77</sup> „Poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih ZR-om, samo ako je ZR-om ili drugim zakonom to izričito propisano“.<sup>78</sup> Prema tome, sloboda ugovaranja podrazumijeva da radnik i poslodavac mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih ZR-om. Nepovoljniji uvjeti rada mogu se ugovoriti samo kolektivnim ugovorom i to samo ako za to postoji izričita zakonska ovlast.

#### 4.2. Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa sadržane su u čl. 7. ZR, sukladno kojem poslodavac treba radniku u radnom odnosu dati posao te ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, pri čemu mora poštivati prava i dostojanstvo radnika, mora osigurati radne uvjete na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, mora zaštititi svoje radnike od diskriminacije, a za obavljeni posao radniku mora isplatiti plaću. Radnik mora osobno obavljati preuzeti posao i isti obavljati prema uputama poslodavca koja su u skladu s naravi i vrstom rada, na mjestu i na način koji je odredio poslodavac.

Mnogim prisilnim odredbama ZR-a radnicima su zajamčena minimalna prava koja za njih proizlaze iz radnog odnosa, a u okviru radnog odnosa radnici stječu i određena prava iz sustava socijalne sigurnosti, kao što su pravo na mirovinsko i zdravstveno osiguranje. U skladu s odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju<sup>79</sup> i Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju<sup>80</sup>, razdoblje radnog odnosa smatra se razdoblje u obveznom osiguranju, iz čega za

---

<sup>77</sup> Zakon o radu, čl. 9. st. 1.

<sup>78</sup> *Ibidem*, čl. 9. st. 2.

<sup>79</sup> Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22).

<sup>80</sup> Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13, 98/19).

poslodavca proizlazi obveza prijave radnika na obvezna osiguranja mjerodavnim tijelima<sup>81</sup> te obveza da radniku prije početka rada dostavi primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja.<sup>82</sup> Kršenjem navedene obveze poslodavac čini jedan od najtežih prekršaja za koji se može kazniti novčanom kaznom od 8.090,00 do 13.270,00 eura.<sup>83</sup>

## 5. BITNI ELEMENTI RADNOG ODNOSA

ZR ne sadrži definiciju radnog odnosa, ali se iz odredbe čl. 7. ZR koja uređuje temeljne obveze i prava iz radnog odnosa mogu utvrditi njegovi bitni elementi, koji su ključni za određenje radnog odnosa.<sup>84</sup> Bitni elementi radnog odnosa predstavljaju obilježja tog odnosa prema kojima se on razlikuje od drugih pravnih odnosa koji za predmet imaju rad, a to su: dobrovoljnost, obveza osobnog obavljanja rada, naplatnost i podređenost (subordinacija).<sup>85</sup> Svaki drugi pravni odnos koji za predmet ima rad, a koji ne zadovoljava kriterije bitnih elemenata radnog odnosa, predstavlja rad izvan radnog odnosa.<sup>86</sup>

### 5.1. Dobrovoljnost

Ugovor o radu je ugovor građanskog prava, pa se u radnom pravu odgovarajuće primjenjuju propisi obveznog prava. Prema općim pravilima obveznog prava, dvostrani pravni poslovi (ugovori) nastaju suglasnim očitovanjem volje objiju ugovornih strana. Dakle, valjano i suglasno očitovanje volje ugovornih strana pretpostavka je valjanosti ugovora, s

---

<sup>81</sup> Mjerodavna tijela su Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje (HZMO) i Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje (HZZO). Prijavu osiguranika - osobe koja je na osnovi radnog odnosa obvezno osigurana na mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti, podnosi poslodavac područnoj službi/uredu/ispostavi HZMO-a, nadležnoj prema sjedištu poslodavca ili njegove podružnice, odnosno mjestu prebivališta ili obavljanja djelatnosti i to najranije osam dana prije početka rada, a najkasnije prije samog početka rada kod poslodavca. Povezivanjem sustava HZMO-a i HZZO-a, poslodavci više ne moraju podnositi dvije prijave u dva sustava, već se prijavom na mirovinsko osiguranje automatski vrši prijava u sustav obveznoga zdravstvenog osiguranja. <https://hzzo.hr/e-zdravstveno> (12.3.2023.).

<sup>82</sup> Zakon o radu, čl. 14. st. 5.

<sup>83</sup> *Ibidem*, čl. 229. st. 4. t. 1.

<sup>84</sup> Senčur Peček, Darja; Laleta, Sandra. Ugovor o radu i ugovor o djelu: Područje primjene radnog zakonodavstva. *Op. cit.*, str. 416.

<sup>85</sup> Grgurev, Ivana. Ugovor o radu. *Op. cit.*, str. 12.

<sup>86</sup> Potočnjak, Željko; Gotovac, Viktor. Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj. *Op. cit.*, str. 280.

posljedicom njegove nevaljanosti ukoliko ova pretpostavka nedostaje.<sup>87</sup> Prema tome, dobrovoljnost kao rezultat slobodno izražene volje ugovornih strana bitan je element za svaki ugovorni odnos, pa tako i za radni odnos zasnovan sklopljenim ugovorom o radu. Dobrovoljnost u radnom odnosu znači suglasnost volja radnika i poslodavca pri zasnivanju radnog odnosa, ali i tijekom njegova trajanja, uz odsustvo bilo kojeg oblika mana volje koje bi mogle dovesti do nevaljanosti ugovora o radu.<sup>88</sup> Sudska praksa se često obrazlažući svoje presude poziva na dobrovoljnost kao bitan element radnog odnosa, pa tako VSRH u jednoj svojoj odluci potvrđuje „da je bitan element radnog odnosa dobrovoljnost što pretpostavlja suglasnu volju ugovornih strana (poslodavca i budućeg radnika) da zasnuju radni odnos“.<sup>89</sup>

## 5.2. Obveza osobnog obavljanja rada

Radnik je prema već spomenutoj odredbi čl. 7. ZR obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. Svrha propisivanja obveze osobnog obavljanja rada temelji se na činjenici da je poslodavac prilikom zasnivanja radnog odnosa između potencijalnih kandidata za radno mjesto izabrao točno određenog radnika koji udovoljava uvjetima za zasnivanje radnog odnosa i ima sposobnosti i kvalifikacije zbog kojih želi da baš taj, točno određeni radnik obavlja rad. Prenosanje posla na drugu osobu moglo bi značiti da taj rad više ne obavlja osoba koja ima uvjete, kvalifikacije i vještine koje poslodavac zahtijeva. Zbog toga obveza osobnog obavljanja rada pretpostavlja neprenosivost obveze rada na drugu osobu.<sup>90</sup> To znači da radnik ne može svoja prava, obveze i odgovornosti prenijeti na drugu osobu, već je dužan osobno izvršavati poslove radnog mjesta radi kojeg je zasnovao radni odnos.<sup>91</sup>

Osoban rad radnika jedan je od elemenata razlikovanja radnog odnosa od rada koji se obavlja putem ugovora o djelu koji je uređen odredbama ZOO-a. „Ugovorom o djelu izvođač se obvezuje obaviti određeni posao, kao što je izrada ili popravak neke stvari, izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl., a naručitelj se obvezuje platiti mu za to naknadu.“<sup>92</sup> „Ako iz

---

<sup>87</sup> Vedriš, Martin; Klarić, Petar. Građansko pravo: opći dio, stvarno, obvezno i nasljedno pravo. 3. izmijenjeno i prošireno izdanje, Zagreb: Narodne novine, 1998., str. 110-141.

<sup>88</sup> Grgurev, Ivana. Ugovor o radu. *Op. cit.*, str. 12-13, 36-37.

<sup>89</sup> VSRH, Revr 1570/2015-3 od 10.6.2020.

<sup>90</sup> Grgurev, Ivana. Ugovor o radu. *Op. cit.*, str. 13.

<sup>91</sup> Čupurdija, Milorad; Subašić, Safet. Transformacija bitnih elemenata radnog odnosa s motrišta korištenja ljudskih resursa. *Op. cit.*, str.12.

<sup>92</sup> Zakon o obveznim odnosima, čl. 590.

ugovora ili naravi posla ne proizlazi što drugo, izvođač nije dužan posao obaviti osobno. Izvođač i nadalje odgovara naručitelju za izvršenje posla i kad posao ne obavi osobno.“<sup>93</sup> Dakle, za razliku od ugovora o radu, kod ugovora o djelu izvođač može obavljanje posla povjeriti trećoj osobi, iz čega proizlazi da obveza obavljanja posla nije strogo osobne naravi, osim ako iz ugovora ili naravi posla ne proizlazi što drugo.

### 5.3. Naplatnost

Naplatnost kao bitan element radnog odnosa proizlazi iz temeljne obveze poslodavca da u radnom odnosu radniku da posao te mu za obavljeni rad isplati plaću. Obvezi poslodavca na isplatu plaće odgovara postojanje subjektivnog prava radnika da mu poslodavac za obavljeni rad isplati plaću. Prema tome, plaća je protudavanje za obavljeni rad.<sup>94</sup> Do ZID ZR/22<sup>95</sup>, koji je na snagu stupio 1. siječnja 2023. godine, u ZR/19<sup>96</sup> nije postojala definicija plaće i koje sve komponente čine plaću. Novom odredbom u čl. 90. st. 1. ZR plaća je definirana kao „primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu“. Plaća se sastoji od osnovne odnosno ugovorene plaće, a može biti uvećana za dodatke i ostale primitke.<sup>97</sup>

ZR sadrži niz odredbi kojima je uređen način određivanja (čl. 90.b) i način i rok isplate plaće (čl. 92.). „Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu“.<sup>98</sup> Plaća u smislu ZR-a je „plaća u brutoiznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima“.<sup>99</sup> Novost u uređenju pojma plaće čini i uvođenje pojma ukupnog troška plaće, kao plaće u bruto iznosu uvećana za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.<sup>100</sup> Javnim davanjima smatraju se doprinosi za obvezna osiguranja sukladno Zakonu o doprinosima<sup>101</sup>, kojim je

---

<sup>93</sup> *Ibidem*, čl. 600.

<sup>94</sup> Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet, 2004., str. 146-147.

<sup>95</sup> Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN 151/22).

<sup>96</sup> Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19).

<sup>97</sup> Zakon o radu, čl. 90. st. 3.

<sup>98</sup> *Ibidem*, čl. 90. st. 2.

<sup>99</sup> *Ibidem*, čl. 90. st. 7.

<sup>100</sup> *Ibidem*, čl. 90. st. 8.

<sup>101</sup> Zakon o doprinosima (NN 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18).



propisano da je poslodavac obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa za financiranje obveznih osiguranja, te porez na dohodak i prirez porezu na dohodak, ukoliko je propisan, sukladno Zakonu o porezu na dohodak<sup>102</sup>.

#### 5.4. Podređenost (subordinacija)

Podređenost (subordinacija) radnika poslodavcu u radnom odnosu proizlazi iz obveze radnika da preuzeti posao obavlja prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada. Podređenost se izražava kao radnikova podčinjenost uputama (instrukcijama, nalogima) poslodavca u obavljanju preuzetog posla, koja poslodavcu omogućuje da organizira poduzeće i njime upravlja.<sup>103</sup> Shvaćanje subordinacije isključuje poimanje subordinacije kao ekonomske podređenosti, u smislu da je plaća koju radnik dobiva za obavljeni rad za njega u pravilu jedini izvor zarade, što radnika čini ekonomski ovisnim o poslodavcu. Zbog toga za kvalifikaciju pravnog odnosa kao radnog nije odlučna ekonomska podređenost, već pravna podređenost, budući da se jedino ona smatra bitnim elementom radnog odnosa.<sup>104</sup> „Pravna podređenost može biti stručna i/ili organizacijska podređenost radnika poslodavcu. Stručna podređenost znači da je poslodavac ovlašten u radnom odnosu radniku davati upute kako da obavlja svoj rad, a organizacijska podređenost radnika poslodavcu znači da je poslodavac ovlašten radniku odrediti vrijeme i mjesto rada.“<sup>105</sup>

Postojanje elementa podređenosti, kao bitnog za određenje pojma radnik, ne podrazumijeva istodobno postojanje i stručne i organizacijske podređenosti. To se najviše očituje kod struka koje karakterizira potpuna stručna samostalnost u obavljanju rada (npr. liječnici, nastavnici, novinari, znanstvenici - kada rade na temelju ugovora o radu). Takvi radnici posao obavljaju po pravilima struke (*lege artis*) bez uputa poslodavca, ali ako su organizacijski nesamostalni, u smislu da su ovisni o poslodavcu glede organizacije rada, vremena i mjesta rada te su na taj način uključeni u organizacijsku strukturu poslodavca, tada je organizacijska subordinacija dostatna za kvalifikaciju onoga koji radi kao radnika.<sup>106</sup> Isto tako, moguće je i da postoji samo stručna podređenost, a da je organizacijska podređenost

---

<sup>102</sup> Zakon o porezu na dohodak (NN 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20, 151/22).

<sup>103</sup> Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. *Op. cit.*, str. 147.

<sup>104</sup> Grgurev, Ivana. Ugovor o radu. *Op. cit.*, str. 14.

<sup>105</sup> *Ibidem*, str. 15.

<sup>106</sup> *Ibidem*.

slabije prisutna jer osoba koja radi sama određuje mjesto i vrijeme rada (npr. vozači Ubera).<sup>107</sup>

Pravna podređenost podrazumijeva davanje uputa radniku o tome kako treba obavljati posao, ovlast poslodavca da sankcionira moguće pogreške radnika te praćenje i kontrolu radnika tijekom rada, a najznačajniji pokazatelji u određivanju podređenog položaja radnika su uključenost radnika u organizaciju poslodavca koji nije izložen osobnom financijskom riziku u obavljanju posla, poštivanje određenog zadanog radnog vremena, materijal i oprema koja se koristi za rad nisu vlasništvo radnika te način isplate plaće.<sup>108</sup> Promjene na tržištu rada vezane uz razvoj informacijske tehnologije i širenje novih, fleksibilnih oblika rada dovode do izmjena u shvaćanju tradicionalnog pojma podređenosti. Kontrola poslodavaca ili načini na koje se ta kontrola nad radnicima očituje drugačija je nego u prošlosti. Hijerarhijska kontrola i autoritet poslodavca slabi, a to se očituje u transformaciji moći poslodavca na način da sadržaj rada zahtijeva suradnju između radnika i poslodavca, od radnika se traži viša razina znanja, vještina i specijalnosti, što dovodi do toga da radnici imaju više prostora za donošenje odluka s posljedicom veće autonomije u obavljanju posla.<sup>109</sup>

### 5.5. Dodatni pokazatelji postojanja radnog odnosa razvijeni u praksi hrvatskih sudova

Pravna teorija je analizirajući sudsku praksu utvrdila i neke dodatne pokazatelje za utvrđivanje postojanja radnog odnosa kojima se, uz bitne elemente radnog odnosa, nastoje razgraničiti drugi ugovorni odnosi s činidbom rada od radnog odnosa.<sup>110</sup> To su sljedeći pokazatelji:

1. „obavlja li se rad kao dio redovite aktivnosti poslodavca ili kao redoviti dopunski rad uz registriranu aktivnost poslodavca,
2. postoji li kontinuirani rad,
3. izvodi li se rad u ime poslodavca i za njegov račun, a ne u ime ugovaratelja,

---

<sup>107</sup> Bjelinski Radić, Iva. Novi oblici rada kao suvremeni izazov za radno pravo – slučaj Uber. *Op. cit.*, str. 896.

<sup>108</sup> Perulli, Adalberto. Economically dependent/quasi subordinate (parasubordinate) employment: Legal, social and economic aspects. Brussels, EC, 2003. [https://imago.org/wp-content/uploads/2013/10/images\\_pdfs\\_5c32fc1b528601980f68d5b8cbabde44.pdf](https://imago.org/wp-content/uploads/2013/10/images_pdfs_5c32fc1b528601980f68d5b8cbabde44.pdf) (10.2.2023.), str. 13-14.

<sup>109</sup> Perulli, Adalberto. Economically dependent/quasi subordinate (parasubordinate) employment: Legal, social and economic aspects. *Op. cit.*, str. 29.

<sup>110</sup> Gregurev, Ivana. The concept of Employee: The Position in Croatia, u: Waas, Bernd; Heerma van Voss, Guus (ur.). *Restatement of Labour Law in Europe Vol I: The Concept of Employee*, Oxford: Hart Publishing, 2017., str. 76.

4. obavlja li se rad s opremom poslodavca,
5. podređenost ugovaratelja uputama i nadzoru druge ugovorne strane,
6. određuje li radno vrijeme poslodavac (radnik stavlja svoj rad na raspolaganje poslodavcu u određenom radnom vremenu)<sup>111</sup>.

Tako VSRH u nekoliko svojih presuda<sup>112</sup> prihvaća stajalište da predmetni ugovori o djelu nemaju obilježja ugovora o radu i to na temelju odlučnih činjenica da su tužitelji sa tuženikom sklopili ugovore o djelu radi realizacije precizno određenih projekata ili emisija u ugovorenom roku i to za naknadu koja je u različitim iznosima ugovorena po svakome ugovoru, ali ističući da su se tužitelji sklapajući pojedinačne ugovore o djelu obvezali za tuženika odraditi određene poslove koji nisu izravno vezani uz obavljanje trajne djelatnosti tuženika. Kvalificiranje poslova kojeg su tužitelji obavljali kao poslova koji nisu izravno vezani uz obavljanje trajne djelatnosti tuženika zanimljivo je s obzirom da je VSRH u nekim od tih predmeta<sup>113</sup> utvrdio da se poslovi tužitelja niti sadržajno, a niti po obimu nisu razlikovali od rada radnika tuženika koji su imali zaključene ugovore o radu na neodređeno vrijeme za iste te poslove, što bi upućivalo na to da je riječ o poslovima iz redovite djelatnosti poslodavca.<sup>114</sup>

U jednom predmetu u kojem je bilo sporno da li ugovor kojeg su tužitelj i tuženik sklopili predstavlja ugovor o radu u smislu odredaba ZR-a, ŽS u Zagrebu je potvrđujući prvostupanjsku presudu naglasio da „Ugovor o radu karakterizira trajnost obveznog odnosa, obvezu osobnog obavljanja rada po radniku, stručnu i organizacijsku podređenost poslodavcu i naplatnost, za razliku od ugovora o djelu prema kojem se izvođač obvezuje obaviti određeni posao ili obavljanje kakva fizičkog ili umnog rada koji mora biti određen ili odrediv, dakle, predmet obveze se konkretizira, odnosno konačni rezultat rada, dok se kod ugovora o radu konkretizacija rada realizira tijekom procesa rada, jer se ugovorom o radu radnik obvezuje osobno obavljati (u kontinuitetu) preuzete poslove“.<sup>115</sup> Prema tome, ŽS je ovom presudom naglasio postojanje kontinuiranog rada i trajnost činidbe rada kao jedne od razlika između rada koji se obavlja putem ugovora o djelu u odnosu na ugovor o radu.

---

<sup>111</sup> *Ibidem*.

<sup>112</sup> VSRH, Revr 409/2013-2 od 17.12.2013.; VSRH, Revr 1706/2016-2 od 28.11.2017.; VSRH, Revr 1466/2016-2 od 17.1.2018.; VSRH, Revr 980/2010-2 od 20.10.2010.; VSRH, Revr 657/2014-2 od 2.12.2014.

<sup>113</sup> VSRH Revr 1466/2016-2 od 17.1.2018.; VSRH Revr 657/2014-2 od 2.12.2014.

<sup>114</sup> Senčur Peček, Darja; Laleta, Sandra. Ugovor o radu i ugovor o djelu: Područje primjene radnog zakonodavstva. *Op. cit.*, str. 439.

<sup>115</sup> ŽS u Zagrebu, Gžr 266/2011-2 od 12.4.2011.

Odnos podređenosti ugovaratelja uputama i nadzoru druge ugovorne strane bio je ključni element zbog kojeg je Visoki upravni sud RH u jednom predmetu potvrdio stajalište iz donesenog rješenja Državnog inspektorata RH, kojim je u provedbi inspekcijskog nadzora zaključeno da se u konkretnom slučaju ne radi o ugovoru o djelu, nego da je poslodavac s radnicom trebao zaključiti ugovor o radu. Visoki upravni sud RH u toj presudi ističe da: „Prema ugovoru o radu radnik radi nesamostalno, radi uvijek i isključivo osobno, po uputama i pod nadzorom poslodavca, u njegovo ime i za njegov račun stavljajući mu na raspolaganje u određenom radnom vremenu svoju radnu snagu za što mu je poslodavac dužan isplaćivati plaću uz obračun iste. Obzirom na narav poslova koje je zatečena radnica obavljala za tužitelja a to je da je poslove obavljala po uputama poslodavca - tužitelja i nalogima i rasporedu koji joj je dostavljao tužitelj, da su njeni poslovi bili poslovi prijema i otpreme autobusa na autobusnom kolodvoru, prema rasporedu, uputama i nalogima naručitelja, te da je izvođač radova dužan navedene poslove obavljati osobno, što je navedeno u članku 1. Ugovora o djelu, ovaj Sud smatra da je pravilno zaključilo tuženo tijelo da se u konkretnom slučaju ne radi o ugovoru o djelu nego da je poslodavac s radnicom trebao zaključiti ugovor o radu.“<sup>116</sup> Prema tome, ugovor o djelu ne karakterizira odnos subordinacije između izvođača i naručitelja, iako naručitelj ima pravo nadzora nad obavljanjem posla i davanja uputa kad to odgovara naravi posla, a izvođač mu je to dužan omogućiti. Izvođač je vezan stvarnim uputama naručitelja, koje se odnose na rezultat rada, a ne na vrstu i način rada, kao što je to kod ugovora o radu.<sup>117</sup>

## 6. PRIKRIVANJE RADNOG ODNOSA

### 6.1. Presumpcija postojanja radnog odnosa i načelo prvenstva činjenica

Prikriveni radni odnos je onaj koji se u stvarnosti prikazuje drugačijim od odnosa koji stvarno postoji među strankama, a nastaje kada poslodavac prema osobi koja je zaposlenik postupa kao da nije zaposlenik kako bi sakrio njezin pravi pravni status, s namjerom da se poništi ili umanjí pravna zaštita koja se jamči radnicima ili da se izbjegnú obveze i troškovi koje proizlaze iz radnog odnosa (plaćanje javnih davanja).<sup>118</sup> Kako se prikrivanjem radnog

---

<sup>116</sup> Visoki upravni sud RH, Us-12719/2011-8 od 8.5.2014.

<sup>117</sup> Grgurev, Ivana. Ugovor o radu. *Op. cit.*, str. 19.

<sup>118</sup> European Commission. Report of Expert Group, Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union. *Op. cit.*, str. 12, 73.

odnosa ne bi izigravalo sklapanje ugovora o radu, odnosno izvršavanje obveza koja se vežu uz radni odnos, u radno zakonodavstvo RH je još 2003. godine uvedena presumpcija postojanja radnog odnosa.<sup>119</sup> Radi se o odredbi iz čl. 10. st. 2. ZR, prema kojoj „ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.“

Osobe koje rade u prikrivenim radnim odnosima odnosno obavljaju posao koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, sudsku zaštitu mogu ostvariti u parničnom postupku podnošenjem tužbe za utvrđivanje postojanja radnog odnosa i zahtijevati ostvarivanje prava koje iz tog odnosa proizlaze.<sup>120</sup> U sporovima iz radnih odnosa u prvom stupnju nadležni su općinski sudovi.<sup>121</sup> Presumpcija postojanja radnog odnosa je oboriva, budući da ZR dopušta da poslodavac dokazuje da radni odnos ne postoji, tako da ospori da takav ugovor ima narav radnog odnosa ili da dokaže da se radi o ugovornom odnosu koji ima elemente radnog odnosa, ali je kao takav dopušten u tom obliku bez ugovora o radu, temeljem ZR-a (npr. stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, rad člana uprave) ili drugog posebnog propisa (npr. rad studenata putem ugovora o obavljanju studentskoga posla, volonterski rad putem ugovora o volontiranju).<sup>122</sup> Ako poslodavac ne uspije dokazati da radni odnos u konkretnom slučaju ne postoji, to bi značilo da radnik ima ugovor o radu i temeljem njega ostvaruje sva prava iz radnog odnosa. S druge strane, ako poslodavac uspije dokazati da radni odnos u konkretnom slučaju ne postoji, već da se radi o nekom drugom ugovornom odnosu koji ima elemente radnog odnosa, ali je kao takav dopušten temeljem ZR-a ili drugog posebnog propisa, tada takva osoba ne bi ostvarivala prava koja imaju radnici na temelju ugovora o radu. Međutim, kada nacionalni sud donosi odluku o (ne)postojanju statusa radnika, odluku bi trebao donijeti u skladu s pravom EU i kriterijima utvrđenim od strane Suda EU, koje traži da se i onim osobama koje nisu radnici prema nacionalnom zakonodavstvu, ali koji prema pravu EU imaju obilježja radnika, priznaju prava koje im jamči pravo EU.

---

<sup>119</sup> Jelinović, Vedran. Prikriveni radni odnosi u sudskoj i upravnoj praksi. *Financije, pravo i porezi*, 2020., 2, str. 296-297.

<sup>120</sup> Senčur Peček, Darja; Laleta, Sandra. Ugovor o radu i ugovor o djelu: Područje primjene radnog zakonodavstva. *Op. cit.*, str. 433-436.

<sup>121</sup> Zakon o parničnom postupku (SL SFRJ 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90, 35/91, i NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19, 80/22, 114/22), čl. 34. st. 1. t. 10.

<sup>122</sup> Frntić, Domagoj Franjo *et. al.* Detaljni komentar zakona o radu. Dopunjeno i izmijenjeno izdanje, Zagreb: Rosip, 2017., str. 83-84.

Zanimljivim smatram istaknuti stavove sudaca USRH o važnosti detektiranja prikrivenih radnih odnosa u njihovom izdvojenom mišljenju u jednom predmetu: „Pitanje kriterija razlikovanja radnog od građanskopravnog odnosa, odnosno pitanje učinkovitog sudskog detektiranja "prikrivenog" radnog odnosa (u smislu radnog odnosa koji je "presvučen" fasadom ugovorne autonomije prividno jednakih i time normativno simetrično zaštićenih stranaka u formalnom i nominalnom okviru općeg obveznog prava) od izravnog je značaja za mogućnost ostvarivanja pune radnopravne zaštite radnika kao slabije strane - inferiorne poslodavcu i od njega ekonomski ovisne, a time i od značaja za poštovanje socijalne pravde kao jedne od najviših ustavnih vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske u smislu članka 3. Ustava.“<sup>123</sup>

U otkrivanju prikrivenog radnog odnosa ključno je obavljanje rada koje s obzirom na svoju narav i vrstu te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, a ne naziv i pravna kvalifikacija odnosa kako su je utvrdile ugovorne strane. Prema tome, kod utvrđivanja postojanja radnog odnosa prednost se mora dati stvarnom sadržaju odnosa pred voljom stranaka o pravnoj kvalifikaciji odnosa, što proizlazi iz zakonske presumpcije u čl.10. st. 2. ZR.<sup>124</sup> U već spomenutom izdvojenom mišljenju sudaca USRH<sup>125</sup> istaknuto je da se radi o „europskom interpretativnom radnopravnom standardu "*the principle of the primacy of fact*" koje je sadržano u Preporuci MOR-a broj 198 o radnom odnosu iz 2006. godine (čiji je cilj upravo usmjeren borbi protiv simuliranih građanskopravnih a prikrivenih radnih odnosa) te izričito implementirano u hrvatskom radnom pravu“, a suci su naglasili „da sam naziv i tekst pisane pogodbe koju poslodavac ("naručitelj posla") nameće "izvoditelju", a koju ovaj po prirodi svoje inferiorne pozicije prihvaća, ne može biti konkluzivan za pitanje radi li se o radnom ili o građanskopravnom odnosu. Ovo zato što je propis iz čl. 8. st. 2. ZR<sup>126</sup> *ius cogens* koji isključuje stranačku autonomiju i normativno uspostavlja princip prednosti radnog odnosa pred pravnim odnosom iz sfere klasične civilne obligacije. Postojanje radnog odnosa se predmnijeva (protudokaz je na poslodavcu), ako činjenice u vezi s realizacijom ugovornog sadržaja (narav i vrsta rada te ovlasti poslodavca) upućuju na obilježja posla za koji se zasniva radni odnos. Pritom je irelevantno kako je ugovor nazvan i kako su nominalno definirane pozicije i statusi stranaka, jer za tumačenje same biti ugovornog odnosa vrijedi interpretativno

---

<sup>123</sup> Izdvojeno mišljenje sudaca Josipa Leke i Miroslava Šumanovića u odnosu na odluku USRH, U-III-4044/2017 od 10.12.2019.

<sup>124</sup> Senčur Peček, Darja; Laleta, Sandra. Ugovor o radu i ugovor o djelu: Područje primjene radnog zakonodavstva. *Op. cit.*, str. 421.

<sup>125</sup> Izdvojeno mišljenje sudaca Josipa Leke i Miroslava Šumanovića u odnosu na odluku USRH, U-III-4044/2017 od 10.12.2019.

<sup>126</sup> Prema trenutno važećem Zakonu o radu, to je sada čl. 10. st. 2.

načelo primata činjeničnog stanja (u smislu ugovorne zbilje glede stvarnog odnosa stranaka i načina realizacije ugovornih obveza) nad formom i nazivom pogodbe kao i njezinih pojedinih stipulacija koje su u raskoraku s činjeničnim realnostima“.

Međutim, sudska praksa po pitanju primjene odredbe iz čl. 10. st. 2. ZR nije ujednačena.<sup>127</sup> VSRH je u brojnim revizijskim postupcima u povodu sporova koji su se vodili između radnika i poslodavca pokrenutih tužbom za utvrđenje postojanja radnog odnosa od strane prikrivenog radnika, koji smatra da se pod sadržajem njegovog ugovornog odnosa radi o prikrivenom radnom odnosu, prednost dao volji stranaka o karakteru ugovora odnosno kvalifikaciji odnosa kako su je utvrdile stranke. VSRH je svoje odluke temeljio na mišljenju da između stranaka nije došlo do radnopravnog odnosa u smislu odredbe čl. 10. st. 2. ZR jer „volja stranaka prilikom sklapanja ugovora o djelu nije bila da se izvršenjem istoga steknu prava iz radnog odnosa, što je jasno i nedvosmisleno ugovoreno pa stoga i ne može biti govora o sklapanju bilo kakvog ugovora o radu na neodređeno vrijeme među strankama“.<sup>128</sup>

S druge strane, sudska upravna praksa u sporovima između poslodavaca i inspekcije rada, kada je okolnost prikrivenog radnog odnosa ocjenjivala nadležna inspekcija rada tijekom upravnog nadzora nad primjenom propisa o radu, pokazala je da su inspekcija rada i nadležni sudovi pred kojima su poslodavci osporavali utvrđenja inspekcije rada prednost davali sadržaju ugovornog odnosa, a ne nazivu i kvalifikaciji odnosa kako su je utvrdile stranke.<sup>129</sup> Tako je primjerice Visoki upravni sud RH, u upravnom sporu pokrenutim u povodu odbijene žalbe poslodavca protiv rješenja inspektorice rada Državnog inspektorata RH, kojim je poslodavcu zabranjeno obavljanje registrirane djelatnosti jer s radnicima koji su u trenutku kontrole zatečeni kako obavljaju poslove za njega nije sklopio ugovore o radu niti im uručio pisane potvrde o sklopljenim ugovorima o radu prije početka rada, zaključio sljedeće: „Odredbom članka 8. stavak 1. Zakona o radu (Narodne novine, broj 149/09.) propisano je da se radni odnos zasniva ugovorom o radu, a stavkom 2. propisano je da ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno. Zatečeni radnici obavljali su poslove iz redovne djelatnosti tužitelja, s njegovim sredstvima rada i u poslovnom prostoru tužitelja, poslove su obavljali u ime i za račun tužitelja, tužitelj je organizirao

---

<sup>127</sup> Jelinović, Vedran. Prikriveni radni odnosi u sudskoj i upravnoj praksi. *Op. cit.*, str. 297.

<sup>128</sup> VSRH, Revr 1048/2015-2 od 6.6.2017. Isto mišljenje nalazim i u VSRH, Revr 350/2014-2 od 30.4.2014.; VSRH, Revr 314/2013-2 od 22.10.2014.; VSRH, Revr 199/2015-2 od 29.9.2015.

<sup>129</sup> Jelinović, Vedran. Prikriveni radni odnosi u sudskoj i upravnoj praksi. *Op. cit.*, str 301- 303.

obavljanje poslova u radnom vremenu koje je sam odredio, te je stoga na temelju tako utvrđenog činjeničnog stanja pravilno inspektorica zaključila da se u konkretnom slučaju radi o poslovima za koje je potrebno sklopiti ugovore o radu, te da se ne može smatrati kako se radi o ugovoru o djelu“.<sup>130</sup>

Upravna praksa pozitivan je primjer ocjenjivanja postojanja radnog odnosa s obzirom na stvaran sadržaj odnosa koji postoji među strankama imajući u vidu narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca koji upućuju na obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, kako nalaže odredba čl. 10. st. 2. ZR, Direktiva (EU) 2019/1152, ali i Preporuka MOR-a broj 198 o radnom odnosu. S obzirom na važnost načela prvenstva činjenica u otkrivanju prikrivenih radnih odnosa kao standarda koji je izričito implementiran u ZR-u, smatram da praksa VSRH ne bi smjela odskakati od njegove primjene.

## 6.2. Neprijavljeni rad

Izigravanje zasnivanja radnog odnosa odnosno njegovo prikrivanje dovodi do problema neprijavljenog rada, koji ima brojne negativne učinke na cjelokupno društvo. Neprijavljeni rad stvara neloyalnu konkurenciju za one poslodavce koji zapošljavanju na zakonit način, državi uskraćuje prihode koji se mogu koristiti za brojne društveno poželjne potrebe, a radnike izlaže socijalnoj nesigurnosti s obzirom na neostvarivanje prava iz radnog odnosa, što dovodi do nesigurnog radnog mjesta.<sup>131</sup> U RH je krajem 2022. godine donesen Zakon o suzbijanju neprijavljenog rada<sup>132</sup>, kojim je uspostavljen regulatorni okvir s ciljem doprinosa učinkovitoj borbi protiv neprijavljenoga rada i omogućavanja prelazaka iz neprijavljenoga u prijavljeni rad.<sup>133</sup> Zakon o suzbijanju neprijavljenog rada stupio je na snagu 1. siječnja 2023., a njime se po prvi puta definira što se smatra neprijavljenim radom te ga se izričito zabranjuje u svim njegovim pojavnim oblicima – u užem i u širem smislu.<sup>134</sup>

---

<sup>130</sup> Visoki upravni sud RH, Us-7099/2011-5 od 13.2.2014. Isto mišljenje pronalazim i u Usž-1054/16-2 od 25.1.2017.; Us-12719/11-8 od 8.5.2014.

<sup>131</sup> Nacionalni program za suzbijanje neprijavljenoga rada u Republici Hrvatskoj 2021.-2024. i Akcijski program za provedbu Nacionalnog programa, veljača 2021., <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/2016/Sjednice/2021/Velja%C4%8Da/45%20sjednica%20VRH/45%20-%207%20Nacionalni%20program.pdf> (24.2.2023.), str. 7-9.

<sup>132</sup> Zakon o suzbijanju neprijavljenoga rada (NN 151/22).

<sup>133</sup> Prijedlog Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada, Zagreb, srpanj 2022., <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=21498> (25.2.2023.)

<sup>134</sup> Zakon o suzbijanju neprijavljenog rada, čl. 3.



Neprijavljeni rad u užem smislu definira se kao „rad koji s obzirom na narav i vrstu rada i ovlasti poslodavca ima obilježje radnog odnosa, a nije zakonito ugovoren ili nema valjanu pravnu osnovu odnosno za koji nije uspostavljena odgovarajuća prijava na obvezna osiguranja u skladu s posebnim propisima“.<sup>135</sup> Neprijavljeni rad u užem smislu obuhvaća sljedeće pojavne oblike:

1. „obavljanje rada bez prijave na obvezno mirovinsko osiguranje prije početka rada, s prvim danom početka rada odnosno na odgovarajuće radno vrijeme,
2. obavljanje rada bez sklopljenog ugovora o radu u pisanom obliku ili bez pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu,
3. obavljanje rada na temelju drugih sklopljenih obvezno pravnih ugovora između poslodavca i fizičke osobe kada takav rad s obzirom na svoju narav i vrstu te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos,
4. zapošljavanje državljanina treće zemlje protivno odredbama propisa kojim se uređuju uvjeti ulaska, kretanja, boravka i rada stranaca koji su državljani trećih zemalja“.<sup>136</sup>

Kod neprijavljenog rada u širem smislu riječ je o tome da radnik ima formalno zasnovan radni odnos, ali se dio rada koji obavlja ne evidentira i ne plaća, a obuhvaća:

1. „radni odnos u kojem se ne isplaćuje povećana plaća radniku i ne uplaćuju propisana javna davanja na povećanu plaću i iz povećane plaće, ili
2. isplaćivanje plaće ili dijela plaće bez obračuna i uplate propisanih javnih davanja“.<sup>137</sup>

Iz navedenih odredbi vidljivo je da je donošenje Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada dovelo do toga da se na zakonskoj razini kao jedan od pojava oblika neprijavljenog rada u užem smislu definira i izričito zabrani prikriveni radni odnos između poslodavca i radnika fizičke osobe za obavljanje rada na temelju drugih sklopljenih obvezno pravnih ugovora, kada takav rad s obzirom na svoju narav i vrstu te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos. Radi se o situacijama u kojima fizička osoba obavlja određene poslove za poslodavca za koje se, s obzirom na narav i vrstu poslova te ovlasti poslodavca, zasniva radni odnos, a da pritom nije sklopljen ugovor o radu već neki drugi obvezno pravni ugovor (npr. ugovor o djelu, ugovor o nalogu, autorskopravni ugovor, ugovor

---

<sup>135</sup> *Ibidem*, čl. 3. st. 2.

<sup>136</sup> *Ibidem*.

<sup>137</sup> *Ibidem*, čl. 3. st. 3.

o poslovnoj suradnji). Pritom, Zakon o suzbijanju neprijavljenog rada za određenje pojma radnik i poslodavac upućuje na opći propis o radu odnosno ZR.<sup>138</sup>

Nadalje, posebno je regulirano i postupanje kod prikrivenog radnog odnosa između naručitelja posla i izvršitelja posla samozaposlene osobe koji podrazumijeva obavljanje rada na temelju drugih sklopljenih obveznopravnih ugovora kada takav rad s obzirom na svoju narav i vrstu te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos.<sup>139</sup> Izvršitelj posla definiran je kao „fizička osoba koja je registrirana za obavljanje djelatnosti ili pravna osoba koja je s naručiteljem posla sklopila ugovor o obavljanju posla, koja za naručitelja posla obavlja taj posao, ako se tim ugovorom ne prikriva neki drugi pravni posao“, dok je samozaposlena osoba „fizička osoba koja obavlja samostalnu djelatnost i ostvaruje primitke od samostalne djelatnosti koji se oporezuju sukladno propisima kojima je uređeno oporezivanje dohotka i dobiti odnosno po toj osnovi je obvezno osigurana prema propisima kojima se uređuju obvezna osiguranja te fizička osoba osnivač koja je ujedno i jedini član uprave ili izvršni direktor trgovačkog društva i koja nije zaposlena u tom društvu i ne zapošljava druge radnike“.<sup>140</sup>

#### 6.2.1. Uloga inspekcije rada u suzbijanju neprijavljenog rada i utvrđivanju postojanja radnog odnosa

Inspekcija rada djeluje kao poseban sektor u okviru Državnog inspektorata sukladno Zakonu o Državnom inspektoratu<sup>141</sup>, kojim je propisan djelokrug rada inspekcije rada te ovlasti i dužnosti inspektora u provođenju inspeksijskog nadzora. Kroz široki krug svojih ovlasti koje obuhvaćaju izricanje upravnih, prekršajnih i kaznenih mjera, inspekcija rada ima važnu ulogu u otkrivanju prikrivenih radnih odnosa i drugih oblika neprijavljenog rada i njihovu sankcioniranju, posebice zbog toga što se radnici teško odlučuju zatražiti sudsku zaštitu zbog bojazni od gubitka posla i pronalaska drugog posla zbog sudskog postupka.

Do donošenja Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada, inspektori rada su svoje ovlasti u provedbi inspeksijskog nadzora u slučaju zatečenog radnika koji je obavljao posao koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježje posla za koji se zasniva radni odnos, a kojeg poslodavac nije prijavio na obvezno mirovinsko osiguranje prije početka rada,

---

<sup>138</sup> *Ibidem*, čl. 4. st. 1. t. 1, 2.

<sup>139</sup> *Ibidem*, čl. 4. st. 1. t. 6.

<sup>140</sup> *Ibidem*, čl. 4. st. 1. t. 4, 5.

<sup>141</sup> Zakon o Državnom inspektoratu (NN 115/18, 117/21).

s prvim danom početka rada ili na odgovarajuće radno vrijeme, crpili iz odredbe čl. 171. Zakona o mirovinskom osiguranju<sup>142</sup> (dalje: ZMO). Takvom poslodavcu inspektor rada izricao je mjeru zabrane obavljanja djelatnosti na određeno vrijeme dok ne otkloni nedostatke u poslovanju, uz mogućnost ne izvršenja te mjere ako poslodavac prijavi radnika na obvezno osiguranje i uplati iznos od 20.000,00 kuna u korist državnog proračuna za svakog radnika koji nije prijavljen, u roku od tri dana od dana izricanja te mjere.<sup>143</sup> Navedena odredba čl. 171. ZMO brisana je donošenjem Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada, a ovlasti inspekcije rada znatno su proširene te je uspostavljena suradnja između tijela koja sudjeluju u borbi protiv neprijavljenoga rad u okviru njihovih nadležnosti, i to Ministarstva financija – Porezne uprave u vezi mjerodavnih poreznih propisa i neplaćanja poreza te tijela socijalnog osiguranja u vezi socijalne zaštite (Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje – HZMO i Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje – HZZO).<sup>144</sup>

Tako sada, ako inspektor rada u provedbi inspekcijskog nadzora utvrdi postojanje neprijavljenog rada, o tome sastavlja zapisnik u koji unosi podatke o radniku, razdoblju u kojem je radnik obavljao neprijavljeni rad i opis poslova koje je radnik obavljao.<sup>145</sup> Za slučaj kada inspektor utvrdi postojanje neprijavljenoga rada u užem smislu, ali ne može sa sigurnošću utvrditi njegovo točno trajanje, primjenjuje se zakonska pretpostavka trajanja radnog odnosa u razdoblju šest mjeseci unatrag od utvrđivanja neprijavljenog rada.<sup>146</sup> Inspektor će u roku od osam dana od dana utvrđenja postojanja neprijavljenog rada u užem smislu rješenjem naložiti poslodavcu da podnese prijave na obvezno mirovinsko osiguranje počevši od dana koji je zapisnikom utvrđen kao početak rada radnika te da uplati iznosa od 2.650,00 eura za svakog neprijavljenog radnika u korist državnog proračuna Republike Hrvatske.<sup>147</sup> Ako se kod istog poslodavca tijekom sljedećih inspekcijskih nadzora u razdoblju od šest godina od prvog utvrđenja činjenice neprijavljenog rada ponovno utvrdi neprijavljeni rad, iznos uplate povećava se na 6.630,00 eura za svakoga neprijavljenog radnika.<sup>148</sup> Treće i svako sljedeće utvrđenje neprijavljenoga rada kod istog poslodavca, osim prethodno

---

<sup>142</sup> Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21).

<sup>143</sup> *Ibidem*, čl. 171. st. 1, 3.

<sup>144</sup> Nacionalni program za suzbijanje neprijavljenog rada u Republici Hrvatskoj 2021.-2024. i Akcijski plan za provedbu Nacionalnog programa, *Op. cit.*, str. 11-14.

<sup>145</sup> Zakon o suzbijanju neprijavljenog rada, čl. 7. st. 1.

<sup>146</sup> *Ibidem*, čl. 6.

<sup>147</sup> *Ibidem*, čl. 7. st. 2.

<sup>148</sup> *Ibidem*, čl. 7. st. 3.

navedenog, dovodi do izricanja usmenog rješenja u zapisniku kojim se poslodavcu zabranjuje obavljanje djelatnosti u nadziranom objektu odnosno prostoru.<sup>149</sup>

Poslodavac je obavezan u roku od tri dana od dana dostave rješenja inspektora podnijeti prijavu na obvezno mirovinsko osiguranje i uplatiti navedenu svotu od 2.650,00 eura za svakog neprijavljenog radnika.<sup>150</sup> Ako poslodavac ne uspostavi prijavu prema rješenju inspektora, uspostava prijave na mirovinsko osiguranje vrši se po službenoj dužnosti od strane HZMO-a i to počevši od dana koji je naveden kao početak rada u rješenju.<sup>151</sup> Nadalje, poslodavac je obavezan u roku od osam dana od dana izvršnosti rješenja za svaki mjesec pretpostavljenog razdoblja rada isplatiti plaću za puno radno vrijeme u visini mjesečne bruto medijalne plaće u RH, platiti doprinos za obvezna osiguranja te isplatiti sva javna davanja koja se isplaćuju iz plaće i na plaću i o navedenom podnijeti izvješće.<sup>152</sup> Ako poslodavac ne postupi na propisani način, Porezna uprava rješenjem, koje predstavlja ovršnu ispravu, utvrđuje ukupnu visinu obveze poslodavca na temelju dostavljenog rješenja inspekcije rada.<sup>153</sup> „Ako tijekom inspekcijskog nadzora nadležni inspektor utvrdi postojanje ugovornog odnosa između naručitelja posla i izvršitelja posla samozaposlene osobe, a postoje okolnosti koje upućuju na to da se radi o postojanju prikrivenog radnog odnosa, obavijestit će Ministarstvo financija, Poreznu upravu“.<sup>154</sup> U slučaju sumnje da je samozaposlena osoba u prikrivenom radnom odnosu, a s obzirom na činjenicu da su takve osobe već obvezno osigurane na mirovinsko osiguranje i plaćaju doprinose, ne može se govoriti o neprijavljenome radu za drugog poslodavca u smislu Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada, već je suradnja inspektora i Porezne uprave potrebna radi pravilnog obračunavanja visine obveznih davanja.<sup>155</sup>

## 7. DIGITALNE RADNE PLATFORME KAO PRIMJER PROŠIRENJA RADNOPRAVNOG STATUSA

---

<sup>149</sup> *Ibidem*, čl. 7. st. 5.

<sup>150</sup> *Ibidem*, čl. 7. st. 4.

<sup>151</sup> *Ibidem*, čl. 8. st. 1.

<sup>152</sup> *Ibidem*, čl. 10. st. 1, 3.

<sup>153</sup> *Ibidem*, čl. 10. st. 4, 8.

<sup>154</sup> *Ibidem*, čl. 11.

<sup>155</sup> Konačni prijedloga Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada, Zagreb, studeni 2022., <https://www.sabor.hr/hr/konacni-prijedlog-zakona-o-suzbijanju-neprijavljenoga-rada-drugo-citanje-pze-br-395-predlagateljica> (28.2.2023.), str. 15.

Pitanje nejasnog radnopravnog statusa osoba koje obavljaju rad putem digitalnih radnih platformi već je nekoliko godina predmet rasprave na razini EU-a, posebice zbog eksponencijalnog rasta takvog oblika rada. Za 2021. godinu procijenjeno je da više od 28 milijuna ljudi u EU-u radi putem digitalnih radnih platformi, a očekuje se da će taj broj do 2025. godine biti 43 milijuna.<sup>156</sup> U RH je rad putem digitalnih platformi zastupljen već nekoliko godina, uglavnom u području prijevoza putnika i dostave (platforma Uber, Wolt, Bolt, Glovo) te u manjoj mjeri u području usluga čišćenja stambenih i poslovnih prostora, a neslužbene procjene pokazuju da je u ovakav način rada u RH uključeno od 30.000 do 40.000 radnika.<sup>157</sup>

Osobe koje rade putem digitalnih platformi većinom su kvalificirane kao samozaposlene osobe te su većinom stvarno autonomne u svom radu, a rad putem platformi koriste za razvoj svojih poduzetničkih aktivnosti.<sup>158</sup> Međutim, postoje i mnogi radnici koji su podređeni digitalnim radnim platformama i pod različitim su razinama nadzora od strane tih platformi, pa pogrešna radnopravna kvalifikacija takvih radnika dovodi do prikrivanja radnog odnosa što za posljedicu ima uskraćivanje radnopravne zaštite i ograničavanje pristupu pravima iz sustava socijalne sigurnosti.<sup>159</sup>

Zbog toga se kao ključni izazov suvremenoga radnog zakonodavstva u EU, ali u RH pojavilo pitanje uređenja rada koji se obavlja putem digitalnih radnih platformi. Tako je ZID ZR/22<sup>160</sup> koji je stupio na snagu 1. siječnja 2023. godine, u odredbe ZR-a unesena nova Glava IV.a - Rad putem digitalnih radnih platformi, kojom je uspostavljen zakonski okvir za uređenje prava i radnih uvjeta radnika te osoba koje rade putem digitalnih radnih platformi.<sup>161</sup> Glava IV.a ZR stupa na snagu 1. siječnja 2024. godine, čime je zakonodavac ostavio razdoblje od godine dana za prilagođavanje novom zakonskom okviru ovog oblika rada. Europska komisija je u prosincu 2021. godine objavila Prijedlog Direktive Europskog

---

<sup>156</sup> European Commission. Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Final Report, 22.10.2021., <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes> (28.2.2023.), str. 96.

<sup>157</sup> Izvješće pučke pravobraniteljice za 2021., <https://www.ombudsman.hr/hr/izvjesca-puckog-pravobranitelja/> (1.3.2023.), str. 45-46.

<sup>158</sup> Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi, COM (2021) 762 final, Bruxelles, 9.12.2021., str. 2.

<sup>159</sup> Bjelinski Radić, Iva. Kričička promišljanja o prijedlogu Direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika. *Op. cit.*, str. 1472.

<sup>160</sup> Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN 151/2022).

<sup>161</sup> Konačni prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Zagreb, prosinac 2022., <https://www.sabor.hr/hr/konacni-prijedlog-zakona-o-izmjenama-i-dopunama-zakona-o-radu-drugo-citanje-pze-br-394> (1.3.2023.), str. 67.-70.

parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi<sup>162</sup>, kojoj je cilj osigurati da osobe koje rade putem platformi imaju ili mogu dobiti odgovarajući radni status s obzirom na njihov stvarni odnos s digitalnom radnom platformom te da mogu ostvarivati primjenjiva radnička prava i prava na socijalnu zaštitu.<sup>163</sup> Sadržaj odredbi Glave IV.a ZR u velikoj je mjeri usklađen s Prijedlogom navedene direktive.<sup>164</sup>

Rad koji se obavlja korištenjem digitalne radne platforme je ZR-om definiran kao „naplatni rad koji na temelju ugovornog odnosa fizička osoba obavlja za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, korištenjem digitalne tehnologije odnosno na daljinu pomoću elektroničkog sredstva (internetska stranica, mobilna aplikacija i sl.) ili izravno na određenoj lokaciji između sudionika određenog posla“.<sup>165</sup> Iz navedene odredbe proizlazi da takav rad karakterizira trostrani odnos između digitalne radne platforme, posrednika u tom odnosu odnosno agregatora i fizičke osobe koja obavlja rad korištenjem digitalne radne platforme za primatelja usluge (klijenta). Prema tome, radniku koji rad obavlja osobno korištenjem digitalne radne platforme poslodavac je ili digitalna radna platforma ili agregator.<sup>166</sup>

Čl. 221.e ZR-a definira radnika koji rad obavlja korištenjem digitalne radne platforme kao „fizičku osobu koja na temelju sklopljenog ugovora o radu, u radnom odnosu obavlja poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora“. Uvođenje ovakve odredbe u zakonodavstvo RH dovest će, trenutkom stupanja ovih odredbi na snagu, do dodjeljivanja zakonskog statusa radnika osobama koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme, s kojima se sklapa ugovor o radu sa propisanim obveznim sadržajem iz čl. 221.l ZR.

Radi rješavanja problema lažne samozaposlenosti, čl. 221.m ZR je i u ovakvom obliku rada propisana pretpostavka postojanja radnog odnosa, prema kojoj „ako digitalna radna platforma ili agregator s fizičkom osobom sklopi ugovor za obavljanje posla korištenjem digitalne radne platforme koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti digitalne radne platforme ili agregatora, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je ta digitalna radna platforma ili taj agregator, kao poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako se ne dokaže suprotno“. Pritom, čl. 221.m st. 2. ZR navodi činjenice na temelju kojih se može pretpostaviti postojanje radnog odnosa, a to su: „osobno obavljanje naplatnog posla; davanje naloga i uputa za obavljanje posla fizičkoj osobi, u okvirima organizacije rada i

---

<sup>162</sup> Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi, COM (2021) 762 final, Bruxelles, 9.12.2021.

<sup>163</sup> *Ibidem*, str. 3.

<sup>164</sup> Konačni prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, *Op. cit.*, str. 83.

<sup>165</sup> Zakon o radu, čl. 221.b

<sup>166</sup> *Ibidem*, čl. 221.d st. 1.

subordinacije posla; ograničavanje slobode odbijanja izvršavanja naloga ili njezino uvjetovanje zapriječenim sankcijama ili drugim mjerama; pobliže određivanje vremena, mjesta i načina obavljanja posla fizičkoj osobi, neovisno o tome koristi li vlastita sredstva rada; nadziranje obavljanja posla i praćenje učinaka fizičke osobe, radi ocjene njezina rada te mogućnosti napredovanja; zabrana sklapanja poslova za svoj ili tuđi račun korištenjem usluga drugih platformi“. Mogućnost pobijanja presumpcije postojanja radnog odnosa predviđena je i od strane digitalne radne platforme ili agregatora te fizičke osobe koja smatra da nije radnik u smislu ZR-a.<sup>167</sup>

Uz radnike koji na temelju sklopljenog ugovora o radu u radnom odnosu obavljaju poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora, ZR zadržava mogućnost rada korištenjem digitalnih radnih platformi izvan radnog odnosa kao samozaposlene osobe, propisujući da se „fizičke osobe koje na temelju ugovornog odnosa koji nije nastao sklapanjem ugovora o radu osobno obavljaju poslove za digitalnu radnu platformu ili za agregatora smatraju ostalim osobama koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme, ako se na takav ugovorni odnos ne mogu primijeniti zakonske pretpostavke o postojanju radnog odnosa propisane čl. 221.m ZR“.<sup>168</sup>

Iz ovakvog uređenja proizlazi kako je odgovor hrvatskog zakonodavca na pitanje radnopravnog statusa osoba koje rad obavljaju korištenjem digitalne radne platforme, osim samozaposlenih osoba na koje ne može primijeniti zakonska pretpostavka o postojanju radnog odnosa, ukalupljivanje takvih osoba u postojeće uređenje radnih odnosa sa svim pravima koja iz njega proizlaze, uz točno određivanje činjenica na temelju kojih se može pretpostaviti postojanje radnog odnosa u slučaju lažne samozaposlenosti u ovakvom obliku rada, što bi prikrivenim radnicima moglo osigurati propisanu radnopravnu zaštitu. Međutim, tek u budućnosti slijedi vidjeti kako će dodjeljivanje radnopravnog statusa utjecati na rad putem digitalnih radnih platformi, posebice zato što na razini EU još nema konačnog dogovora o ovakvom načinu rada, s obzirom da je Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi, kao ključni zakonodavni akt, još uvijek u procesu usvajanja.

---

<sup>167</sup> *Ibidem*, čl. 221.m st. 3, 4.

<sup>168</sup> *Ibidem*, čl. 221.f st. 1.

## 8. ZAKLJUČAK

Jedan od važnih izazova s kojima se susreće radno pravo je određivanje kruga osoba koje su obuhvaćene radnozaštitnim zakonodavstvom. Pri tome određenje radnopravnog statusa neke osobe utječe i na njenu socijalnu sigurnost, ali i na troškove njenog rada (pripadajuće poreze i doprinose). Na razini EU postoje brojni sudski postupci koji se bave tom problematikom, a odgovor Suda EU bio je stvaranje autonomnog koncepta pojma radnika i određivanje kriterija za određenje radnog odnosa. Iz analizirane prakse Suda EU u ovom radu proizlazi kako je bitno obilježje radnog odnosa da osoba određeno vrijeme obavlja usluge za i pod vodstvom druge osobe za što prima naknadu, s time da je bitno da je riječ o obavljanju stvarne i učinkovite ekonomske aktivnosti, isključujući djelatnosti koje bi se mogle smatrati marginalnim i pomoćnim. Odredbe prava EU kojima se jamči zaštita radnicima ne odnosi se na stvarno samozaposlene osobe, međutim ako je samostalnost osobe koja obavlja rad samo fiktivna, tada bi takvu osobu nacionalna zakonodavstva i sudovi morali kvalificirati kao radnika i osigurati mu primjenu prava EU koja se odnosi na zaštitu radnika.

Na podjeli između nesamostalnog i samostalnog rada temelji se i uređenje radnog odnosa u RH, budući da je odredbama ZR-a uređen radni odnos između poslodavca koji je u radnom odnosu obvezan radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, i radnika koji je obvezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao. Iz takvog uređenja proizlaze bitni elementi radnog odnosa kojima se on razgraničava od drugih pravnih odnosa s činidbom rada. Kriterij razlikovanja ugovora o radu i drugih obveznopravnih ugovora ne bi trebala biti volja ugovornih stranaka o tome kako su one nazvale ugovorni odnos između njih, već bitna obilježja tog odnosa koja proizlaze iz sadržaja ugovornog odnosa, iako se mišljenja hrvatskih sudova razlikuju po tom pitanju. Pokušaji prikrivanja radnog odnosa poseban su problem s obzirom na višestruke negativne posljedice koje iz toga proizlaze. Definiranje svih pojava oblika neprijavljenog rada uspostavom posebnog zakonodavnog okvira i proširenje ovlasti inspektora rada i koordinirano djelovanje s drugim tijelima smatram pozitivnim iskorakom jer pojednostavljuje njihovo detektiranje u praksi i predstavlja pomak ka rješavanju problema prikrivenog rada u RH.

U EU, a posljedično i u RH, još uvijek postoje neka otvorena pitanja oko određenja radnopravnog statusa uvjetovana pojavom novih oblika rada, poput rada preko digitalnih radnih platformi, koja posebice dolaze do izražaja prilikom određivanja osobnog opsega



zaštite koju pružaju direktive EU kojima se uređuju pojedina pitanja radnih odnosa, a koja mogu biti temelj za daljnja razmatranja ove problematike.

## 9. POPIS LITERATURE

### **Knjige i članci:**

1. Baltić, Aleksandar; Despotović, Milan. Osnovi radnog prava Jugoslavije. Beograd: Savremena administracija, 1981.
2. Bilić, Andrijana. Transformacija radnopravnog odnosa, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 32 (2011.), 2, str. 55-76
3. Bilić, Andrijana; Perkušić, Trpimir. Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. Mostariensia, 20 (2016), 1-2, str. 199-218
4. Bjelinski Radić, Iva. Krićka promišljanja o prijedlogu Direktive o poboljšanju radnih uvjeta platformskih radnika, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 72 (2022.), 6, str. 1467-1491
5. Bjelinski Radić, Iva. Novi oblici rada kao suvremeni izazov za radno pravo - slučaj Uber. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 38 (2017), 2, str. 881-905
6. Božina, Anja et. al. Radni odnosi: primjena Zakona o radu. 7. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb: RRIF Plus, 2015., str. 723
7. Brajić, Vljako. Radno pravo. Beograd: Savremena administracija, 1987.
8. Čupurdija, Milorad; Subašić, Safet. Transformacija bitnih elemenata radnog odnosa s motrišta korištenja ljudskih resursa. Radno pravo, 3 (2017.), str. 9-16
9. European Commission. Report of Expert Group, Transposition of Directive (EU) 2019/1152 on transparent and predictable working conditions in the European Union, June 2021.,  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=10060> (21.2.2023.)
10. European Commission. Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Final Report, 22.10.2021.,  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPubs=yes> (28.2.2023.)
11. Frntić, Domagoj Franjo et. al. Detaljni komentar zakona o radu. Dopunjeno i izmijenjeno izdanje, Zagreb: Rosip, 2017., str. 1135

12. Gregurev, Ivana. The concept of Employee: The Position in Croatia, u: Waas, Bernd; Heerma van Voss, Guus (ur.). Restatement of Labour Law in Europe Vol I: The Concept of Employee, Oxford: Hart Publishing, 2017., str. 59-83
13. Grgurev, Ivana. Ugovor o radu, u: Crnić, Ivica et al. Radni odnosi u Republici Hrvatskoj; ur. Potočnjak, Željko. Zagreb: Pravni fakultet: Organizator, 2007., str. 1017
14. Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad. Osnove radnog prava. Osijek: Pravni fakultet, 2011., str. 338
15. Jelinović, Vedran. Prikriveni radni odnosi u sudskoj i upravnoj praksi. Financije, pravo i porezi, 2020., 2, str. 296-303
16. Kotulovski, Karla. Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji – univerzalna zaštita za sve postojeće i buduće oblike zapošljavanja. Zagrebačka pravna revija, 10 (2021.), 1, str. 58-90
17. Manegatti, Emanuele. The Evolving Concept of “worker” in EU law, Italian Labour Law e-Journal, 12 (1), 2019., str. 71-83 <https://illej.unibo.it/article/view/9699> (19.1.2023.)
18. Milković, Darko. Ugovor o radu i zakon o obveznim odnosima. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 37 (2016.), 1, str. 685-713
19. Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. Zagreb: Effectus - studij financije i pravo, visoko učilište, 2019., str. 309
20. Peročević, Katarina. Pojam radnika u pravu Europske unije. Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 67 (2017.), 2, str. 319-343
21. Perulli, Adalberto. Economically dependent/quasi subordinate (parasubordinate) employment: Legal, social and economic aspects, Brussels, EC, 2003. [https://imago.org/wp-content/uploads/2013/10/images\\_pdfs\\_5c32fc1b528601980f68d5b8cbabde44.pdf](https://imago.org/wp-content/uploads/2013/10/images_pdfs_5c32fc1b528601980f68d5b8cbabde44.pdf) (10.2.2023.)
22. Potočnjak, Željko. Nova Direktiva o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u EU. Radno pravo, 2022., 3, str. 3-45
23. Potočnjak, Željko; Gotovac, Viktor. Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj, u: Franičević, Vojmir; Puljiz, Vlado. Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo; Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2009., str. 277-301
24. Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet, 2004., str. 780

25. Risak, Martin; Dullinger, Thomas. The concept of 'worker' in EU law - Status quo and potential for change. Report 140. Brussels, European Trade Union Institute, 2018., str. 1-66 <https://www.etui.org/publications/reports/the-concept-of-worker-in-eu-law-status-quo-and-potential-for-change> (25.1.2023.)
26. Senčur Peček, Darja. Novejša sodna praksa Sodišča EU in njen vpliv na uveljavljanje in obseg delovnopravnega varstva. Delavci in delodajalci, letnik 20, 2020., <http://www.dlib.si/details/URN:NBN:SI:DOC-XPRD48O7> (3.2.2023.)
27. Senčur Peček, Darja; Laleta, Sandra. Ugovor o radu i ugovor o djelu: Područje primjene radnog zakonodavstva. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 39 (2018), 1, str. 411-456
28. Tintić, Nikola. Radno i socijalno pravo, knjiga prva: Radni odnosi (I). Zagreb: Narodne novine, 1969., str. 700
29. Vedriš, Martin; Klarić, Petar. Građansko pravo: opći dio, stvarno, obvezno i nasljedno pravo. 3. izmijenjeno i prošireno izdanje, Zagreb: Narodne novine, 1998., str. 731
30. Zlatović, Dragan; Malenica, Ivan. Novo hrvatsko radno pravo - ogledi iz radnog prava i pravne prakse 2. izmijenjeno, prošireno i dopunjeno izdanje, Rijeka: Libertin naknada, 2016., str. 982

### **Pravni izvori:**

1. Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186 11.7.2019., str. 105-121)
2. Direktiva Vijeća 91/533/EEZ od 14. listopada 1991. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor o radu ili radni odnos (SL L 288 18.10.1991., str. 32-35; SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 64-67)
3. Employment Relationship Recommendation No. 198 - Recommendation concerning the employment relationship, Geneva, 95th ILC session, 2006. <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/employmentrelationshiprecommendationno198.pdf> (23.1.2023.)
4. Konačni prijedlog zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, Zagreb, prosinac 2022., <https://www.sabor.hr/hr/konacni-prijedlog-zakona-o-izmjenama-i-dopunama-zakona-o-radu-drugo-citanje-pze-br-394> (1.3.2023.)

5. Konačni prijedloga Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada, Zagreb, studeni 2022., <https://www.sabor.hr/hr/konacni-prijedlog-zakona-o-suzbijanju-neprijavljenoga-rada-drugo-citanje-pze-br-395-predlagateljica> (1.3.2023.)
6. Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi, COM (2021) 762 final, Bruxelles, 9.12.2021.
7. Prijedlog Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji, COM (2017) 0797 final, Bruxelles, 21.12.2017.
8. Prijedlog Zakona o suzbijanju neprijavljenog rada, Zagreb, srpanj 2022., <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=21498> (25.2.2023.)
9. Ugovor o funkcioniranju EU (Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union), OJ C 202, 7.6.2016, str. 47-201
10. Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
11. Zakon o doprinosima (NN 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18)
12. Zakon o Državnom inspektoratu (NN 115/18, 117/21)
13. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN 151/22)
14. Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22)
15. Zakon o mirovinskom osiguranju (NN 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21)
16. Zakon o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22)
17. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN 80/13, 137/13, 98/19)
18. Zakon o parničnom postupku (SL SFRJ 4/77, 36/77, 6/80, 36/80, 43/82, 69/82, 58/84, 74/87, 57/89, 20/90, 27/90, 35/91, i NN 53/91, 91/92, 58/93, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 02/07, 84/08, 96/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 89/14, 70/19, 80/22, 114/22)
19. Zakon o porezu na dohodak (NN 115/16, 106/18, 121/19, 32/20, 138/20, 151/22)
20. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)
21. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22)
22. Zakon o suzbijanju neprijavljenoga rada (NN 151/22)

**Sudska praksa:**

1. Izdvojeno mišljenje sudaca Josipa Leke i Miroslava Šumanovića u odnosu na odluku USRH, U-III-4044/2017 od 10.12.2019.
2. Sud EU, C-268/99 od 20.10.2001., Aldona Malgorzata Jany / Staatssecretaris van Justitie, ECLI:EU:C:2001:616
3. Sud EU, C-53/81 od 23.3.1982., Levin / Staatssecretaris van Justitie, ECLI:EU:C:1982:105
4. Sud EU, C-66/85 od 3.7.1986., Deborah Lawrie-Blum / Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284
5. Sud EU, C-692/19 od 22.4.2020., Yodel Delivery Network Ltd, ECLI:EU:C:2020:288
6. Visoki upravni sud RH, Us-12719/11-8 od 8.5.2014.
7. Visoki upravni sud RH, Us-7099/2011-5 od 13.02.2014.
8. Visoki upravni sud RH, Usž-1054/16-2 od 25.1.2017.
9. VSRH, Revr 1048/2015-2 od 6.6.2017.
10. VSRH, Revr 1466/2016-2 od 17.1.2018.
11. VSRH, Revr 1570/2015-3 od 10.6.2020.
12. VSRH, Revr 1706/2016-2 od 28.11.2017.
13. VSRH, Revr 199/2015-2 od 29.9.2015.
14. VSRH, Revr 314/2013-2 od 22.10.2014.
15. VSRH, Revr 350/2014-2 od 30.4.2014.
16. VSRH, Revr 409/2013-2 od 17.12.2013.
17. VSRH, Revr 657/2014-2 od 2.12.2014.
18. VSRH, Revr 980/2010-2 od 20.10.2010.
19. ŽS u Zagrebu, Gžr 266/2011-2 od 12.4.2011.

#### **Internet izvori:**

1. <https://hzzo.hr/e-zdravstveno>
2. Izvješće pučke pravobraniteljice za 2021., <https://www.ombudsman.hr/hr/izvjesca-puckog-pravobranitelja/> (1.3.2023.)
3. Nacionalni program za suzbijanje neprijavljenoga rada u Republici Hrvatskoj 2021.-2024. i Akcijski program za provedbu Nacionalnog programa, veljača 2021., <https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/2016/Sjednice/2021/Velja%C4%8Da/45%20sjednica%20VRH/45%20-%207%20Nacionalni%20program.pdf> (24.2.2023.)

#### **Baze podataka:**

1. EUR-LEX, <https://eur-lex.europa.eu/homepage.html> (20.3.2023.)
2. IUS INFO, <https://www.iusinfo.hr/> (20.3.2023.)