



HRVATSKA KOMORA INŽENJERA GRAĐEVINARSTVA

17. Dani Hrvatske komore inženjera građevinarstva, Opatija, 15.-17.06.2023.

**RAZLIČITI RADNO-PRAVNI ASPEKTI
IZRAVNOG I NEIZRAVNOG RADA
ZA VIŠE POSLODAVACA U PODRUČJU GRADNJE**

Ivana Vukorepa

Izv. prof. dr. sc. Ivana Vukorepa

Katedra za radno i socijalno pravo, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Sadržaj

- Skupine poslova u području gradnje
- Dopušteni organizacijski oblici
- Radno-pravni aspekti na koje treba paziti kod rada za više poslodavaca:
 - Ugovor o radu s punim ili nepunim radnim vremenom
 - Dodatni rad
 - Zakonska zabrana natjecanja (+ ugovorna)
- Lanci podugovaranja (solidarna odgovornost ugovaratelja za obveze podugovaratelja prema njegovim radnicima)



Skupine poslova i dopušteni organizacijski oblici za obavljanje poslova

Zakon o poslovima i djelatnostima prostornog uređenja i gradnje (NN 78/15, 118/18, 110/19):		Organizacijski oblici	Dodatne obveze/ mogućnosti / ograničenja
1.	poslovi prostornog uređenja (čl. 8., čl. 9.-15.) ovlašteni arhitekt urbanist	<ul style="list-style-type: none"> • samostalno u vlastitom uredu, • zajedničkom uredu i/ili • u pravnoj osobi registriranoj za tu djelatnost ili nadležnom zavodu 	Po potrebi osiguravaju sudjelovanje ovlaštenih inženjera drugih struka (građevinarstva, prometa, strojarstva itd. (čl. 15.)
2.	poslovi projektiranja i/ili stručnog nadzora građenja (čl. 19., čl. 20.-23.), ovlašteni arhitekt ili ovlašteni inženjer	<ul style="list-style-type: none"> • samostalno u vlastitom uredu, • zajedničkom uredu, ili • u pravnoj osobi registriranoj za tu djelatnost 	Pravna osoba <u>ako nema zaposlene sve potrebne ovlaštene inženjere ili arhitektae</u> , „ <u>iste mora osigurati putem ugovora</u> “ (čl. 22.) <ul style="list-style-type: none"> - Ugovor o djelu ? (čl. 590.-619. ZOO), autorskom dj. - Ugovor o nalogu ? (čl. 763.-784. ZOO) - Ugovor o ortaštvu ? (čl. 637-660 ZOO) - Ugovor o poslovnoj suradnji ili drugi neimenovani ug.
3.	poslovi djelatnosti građenja - graditi i/ili izvoditi radove kao izvođač (čl. 29.-30.)	<ul style="list-style-type: none"> • pravna osoba reg. za tu djelatnost ili • fizička osoba obrtnik reg. za tu dj. 	<u>Moraju imati zaposlenog:</u> <ul style="list-style-type: none"> • „inženjera gradilišta“ ili • „voditelj radova“, odnosno „osobu za vođenje manje složenih poslova“ (ovisno o radovima koji se izvode) Dopušteni „ <u>ugovori o poslovnoj suradnji s drugim izvođačima</u> “ ... (čl. 25.b.)
4	poslovi djelatnosti upravljanja projektom gradnje (čl. 34.-38.)	<ul style="list-style-type: none"> • pravna osoba reg. za tu djelatnost ili • fizička osoba obrtnik reg. za tu dj. 	Zaposlenik ne smije biti nadzorni inženjer te građevine, niti pravan i fizička osoba smiju biti izvođač za tu građevinu (čl. 36.)
5.	obavljanje poslova i djelatnosti ispitivanja i prethodnih istraživanja (čl. 42. i 43.)	<ul style="list-style-type: none"> • pravna osoba reg. za tu djelatnost ili • fizička osoba obrtnik reg. za tu dj. 	Potrebno „ <u>osigurati i imenovati stručnu osobu</u> “ <ul style="list-style-type: none"> - Ugovor o radu - Ugovor o djelu ? / Ugovor o nalogu ? / Ugovor o ortaštvu ?/ Ugovor o poslovnoj suradnji ili dr.



Dopuštene organizacijske oblike rada



Ugovor o radu s obzirom na dužinu radnog vremena

S PUNIM RV (čl. 61. ZR)	S NEPUNIM RV (čl. 62.-63 ZR)
<ul style="list-style-type: none">• <u>Maks. 40 sati/ tj. za matičnog poslodavca</u>• Dopušteno kao puno RV urediti kraću satnicu• Ako ništa posebno ugovoreno: pretpostavka rada u punom RV (40 sati tjedno)• Određivanje RV kao punog:<ul style="list-style-type: none">○ Ugovor o radu○ KU / Sporazum radničkog vijeća s poslodavcem○ Pravilnikom o radu – NE• Moguć dodatni rad za drugog poslodavca	<ul style="list-style-type: none">• Svako RV ugovoreno kraće od određenog punog RV• Nema vremenskog ograničenja• Plaća i druga materijalna prava razmjerno ugovorenom RV, premda moguće drugačije urediti: KU, pravilnikom o radu, ug. o radu• Ako za stjecanje prava iz RO važno trajanje RO ⇒ nepuno RV = puno RV• Zabrana kumulacije više ugovora o radu preko punog RV• Iznimka: mogućnost dodatnog rada za drugog poslodavca



Ugovor o radu s nepunim RV

- **Radnikova obveza obavješćivanja poslodavca**
 - Prilikom sklapanja ug. o radu o već sklopljenim ug. s nepunim RV
 - Matičnih poslodavaca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu
- **Dužnosti poslodavca**
 - **Zabrana diskriminacije radnika s obzirom na ugovoreno RV - čl. 63. ZR**
 - uvjeti rada
 - usavršavanje i obrazovanje
 - **Obveza biti fleksibilan**
 - opća odredba: “dužan razmotriti” (čl. 62/7) mogućnost prelaska s punog na nepuno RV i obratno
 - posebne odredbe:
 - trajna promjena: s nepunog na puno RV za radnika koji u r.o. duže od 6 mj., poslodavac dužan razmotriti zahtjev radnika i pisano obrazložiti (čl. 63. st. 5. do 8. ZR)
 - privremena promjena: s punog na nepuno RV ili prilagodba rasporeda RV radi skrbi o djetetu do 8. godina života ili bolesnom članu uže obitelji ili kućanstva (čl. 68. st. 3. do 7. ZR)
 - s punog na nepuno RV kod korištenja roditeljskih/ roditeljskih prava (ZRRP!)



Dodatni rad (1)

- **Pravni okvir:**
 - Čl. 9 Direktive 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji
 - poslodavac ne smije zabranjivati radniku zapošljavanje kod drugih poslodavaca, izvan rasporeda rada utvrđenog s tim poslodavcem, niti prema njemu nepovoljno postupati zbog toga
 - DČ mogu utvrditi uvjete pod kojima poslodavci primjenjuju ograničenja u pogledu nespojivosti, na temelju objektivnih razloga, kao što su zdravlje i sigurnost, zaštita poslovne povjerljivosti, integritet javne službe ili sprečavanje sukoba interesa
 - Čl. 18.a – 18.c ZR
- **Mogućnost dodatnog rada za radnika koji već zaposlen kod „matičnog” poslodavca:**
 - u punom RV za 1 poslodavca, ili
 - u nepunom RV kod više poslodavaca tako da ukupno radno vrijeme = 40 sati tjedno
- **Pravni temelj: ugovor o dodatnom radu sa drugim poslodavcem**
- **Zabrana dodatnog rada:**
 - poslovi s posebnim uvjetima rada (Zakon o zaštiti na radu)
 - radnik koji radi u skraćenom radnom vremenu
 - poslovi na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem (Zakon o stažu osiguranja s povećanim trajanjem)



Dodatni rad (2)

- **Ugovor o dodatnom radu (čl. 18. b ZR)**
 - Na određeno ili na neodređeno vrijeme
 - Ne primjenjuju se ZR-om propisana ograničenja za sklapanje ugovora na određeno (!)
- **Trajanje:**
 - Najdulje 8 sati/ tj. (više nema godišnjeg ograničenja od 180 sati!)
 - Posebnosti u slučaju nejednakog rasporeda RV u dodatnom radu
 - potrebna pisana suglasnost radnika na takav rad
 - smije raditi dulje od 8 sati tjedno, ali maks. 16 sati tjedno
 - prosječno 8 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad (referentno razdoblje: 4 uzastopna mj. / 6 mj. ako je ugovoreno KU)
 - razdoblje nejednakog rasporeda: od mjesec dana do godinu dana
 - Nije dopuštena preraspodjela RV



Dodatni rad (3)

- **Obveze radnika:**
 - Prije početka rada kod drugog poslodavca
 - Pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca /-e o sklopljenom ugovoru u dodatnom radu
(**izmjena – više se ne traži suglasnost !**)
- **Ovlasti matičnog poslodavca/matičnih poslodavaca:**
 - Pisanim putem
 - Zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razloz, osobito
 - **ako je protivno zakonskoj zabrani natjecanja** ⇒ na prava i obveze radnika i poslodavca primjena tih ZR odredbi
 - **ako se obavlja unutar radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca** ⇒ radnik mora prilagoditi svoje radno vrijeme kod drugog poslodavca u roku od 3 dana
- **Obveze drugog poslodavca:**
 - Omogućiti radniku korištenje godišnjeg odmora u isto vrijeme kada ga radnik koristi kod „matičnog” poslodavca
 - Plaća i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, božićnica) razmjerno ugovorenom RV, premda moguće drugačije urediti: KU, pravilnikom o radu, ug. o radu
 - Isti uvjeti rada kao za ostale radnike na punom/nepunom RV
 - Ako za stjecanje prava iz RO važno trajanje RO s istim poslodavcem ⇒ izjednačeno s puno RV



Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem

- **Smisao odredbi:**

- zaštita poslovnih interesa poslodavca
- zaštita od poslovnih aktivnosti radnika koji mogu narušiti tržišni položaj poslodavca zbog saznanja radnika u obavljanju posla: poslovni partneri, klijenti, ostali poslovni podaci i poslovne tajne, tehnička i druga rješenja, itd.

- **Vrste:**

- **Zakonska zabrana natjecanja**

- tijekom trajanja radnog odnosa
- čl. 101. ZR

- **Ugovorna zabrana natjecanja**

- nakon prestanka ug. o radu, maks. 2. g., uz pravo na novčanu naknadu
- čl. 102. – 106. ZR



Zakonska zabrana natjecanja (1)

- **Sadržaj zakonske zabrane natjecanja**
 - sklapanje poslova
 - iz djelatnosti koju obavlja poslodavac
 - za svoj ili tuđi račun
 - bez odobrenja poslodavca

Problem u praksi

- poslodavac ima TD registrirano za niz djelatnosti, a samo neke od njih obavlja; u kojim djelatnostima je zabranjeno radniku natjecati se s poslodavcem?
- radnik samo registrirao TD za određenu djelatnost kojom se bavi poslodavca, ali nije započeo obavljanje te djelatnosti?



Zakonska zabrana natjecanja (2)

- **Prava poslodavca u slučaju povrede zakonske zabrane:**
 - naknada pretrpljene štete, ili
 - zahtjev da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, ili
 - zahtjev da mu radnik preda zaradu, ili na njega prenese tražbinu zarade iz takvog posla
- **Zastarni rokovi:**
 - subjektivni – 3 mj. od saznanja;
 - objektivni – 5 godina od sklapanja posla
- **Teška povreda radne obaveze**
 - razlog za izvanredni otkaz !!!
 - paziti na rok od 15 dana



Zakonska zabrana natjecanja (3)

Prestanak zakonske zabrane natjecanja

1) prestankom ugovora o radu

2) odobrenjem poslodavac

- izrijekom (pisano ili usmeno)
- prešutno (presumpcija postojanja odobrenja ako je poslodavac u vrijeme sklapanja ugovora o radu znao da se radnik bavi tim poslovima, a nije zahtijevao da se prestane time baviti)

Mogućnost opoziva odobrenja (izričitog ili prešutnog)

- obveza poštivanja ugov. / propisanog roka za otkaz ugovora o radu



Ugovorna zabrana natjecanja (1)

- **Sadržaj:**
 - zabrana zapošljavanja kod osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem, i
 - zabrana za svoj ili tuđi račun sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem
- **Trajanje: maks. 2 god.** od dana prestanka r.o.
- **Forma: u pisanom obliku**
 - kao dio ugovora o radu (što ako ug. sklopljen usmeno???)
 - poseban ugovor
- **Ne obvezuje radnika:**
 - ✓ ako cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca, ili
 - ✓ nerazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika
- **Ništetnost ugovorne zabrane:**
 - ✓ malodobni radnik, ili
 - ✓ radnik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u RH
 - ⇒ ali se na ništetnost ne može se pozivati poslodavca



Ugovorna zabrana natjecanja (2)

- **Novčana naknada u slučaju ugovorne zabrane**
 - uvjet da bi zabrana natjecanja obvezivala ex radnika
 - iznimka: ako je ugovorena ugovorna kazna bez obveze isplate novčane naknade
 - Poslodavac:
 - nema pravo tražiti ispunjenje obveze ili naknadu veće štete;
 - samo pravo na isplatu ugovorne kazne
 - Radnikove obveze
 - poštivati ugovornu zabranu, ili
 - ako prekrši obvezu ⇒ isplata ugovorne kazne
- **Zakonski minimum:**
 - ½ radnikove prosječne plaće koja mu je bila isplaćena u 3 mj. prije prestanka ug. o radu
 - u visinu plaće ne ulaze troškovi u vezi s obavljanjem rada (npr. putni troškovi, dnevnice itd.) ⇒ razmjerno umanjenje
- **Dospijeće:**
 - najkasnije 15. u mj. za prethodni mjesec



Prestanak ugovorne zabrane natjecanja (3)

- **Radnik izvanredno otkazao poslodavcu jer poslodavac teško povrijedio obvezu iz ug. o radu**
 - uvjet: radnik pisano izjavi u roku 1 mj. od dana prestanka ugovora o radu da se ne smatra vezanim ugovorom
- **Poslodavac neopravdano otkazao radniku**
 - iznimka: poslodavac u roku 15 dana od dana otkaza izjavi da se obvezuje radniku isplaćivati naknadu
- **Protek vremena**
- **Sporazum stranaka**
- **Odustanak poslodavca**
 - Pisana obavijest radniku
 - Pažnja: obveza isplate novčane naknade prestaje tek nakon 3 mj. od dana dostave izjave o odustanku

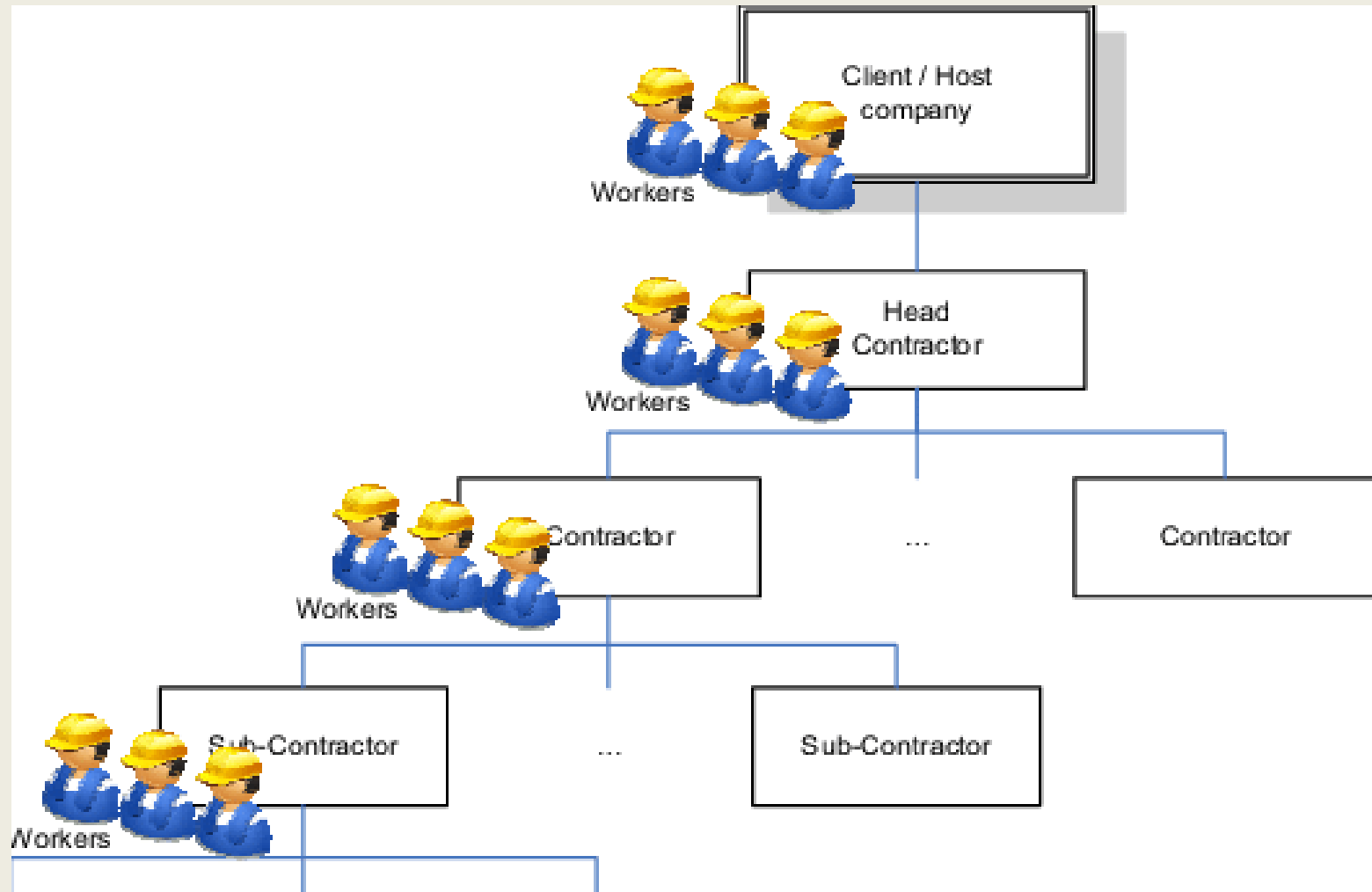


Ugovorna zabrana natjecanja (4)

Bez ugovorne kazne	Sa ugovornom kaznom
<p>Pravo poslodavca</p> <ul style="list-style-type: none">• zahtijevati prestanak kršenja ugovorne zabrane <p style="text-align: center;">+</p> <ul style="list-style-type: none">• naknada štete <p>Pravo radnika</p> <ul style="list-style-type: none">• na novčanu naknadu	<p>Pravo poslodavca</p> <ul style="list-style-type: none">• samo naplata ug. kazne <p>Pravo radnika</p> <ul style="list-style-type: none">• smije prekršiti i “otkupiti” se plaćanjem ug. kazne• novčana naknada samo ako ugovorena – najčešće nije) <p>Problem u praksi: što ako radnik odluči poštovati ugovornu zabranu, a ugovorena je ugovorna kazna bez obveze isplate novčane naknade?</p>



Lanci podugovaranja



Lanci podugovaranja: Solidarna odgovornost ugovaratelja za obveze podugovaratelja prema radnicima

- **Zakon o suzbijanju neprijavljenog rada (151/2022)**
 - čl. 4., čl. 18.-19.
 - opće odredbe, premda u pogrešnom zakonu
 - trebalo biti u ZR-u
- **Zakon o upućivanju radnika u RH i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni (NN 128/20, 114/2022)**
 - čl. 31.
 - samo za upućene radnike u djelatnosti graditeljstva



Zakon o suzbijanju neprijavljenog rada (151/2022)

- **Definicije:**

- **Ugovaratelj** je naručitelj usluga koji je s podugovarateljem sklopio ugovor radi izvršenja svih ili dijela radova i usluga koje se obvezao izvršiti u skladu s prethodno sklopljenim ugovorom za drugog naručitelja, ako se tim ugovorom ne prikriva neki drugi pravni posao
- **Podugovaratelj** je pružatelj usluga koji je s ugovarateljem sklopio ugovor kojim se obvezuje izvršiti sve ili dio radova odnosno usluga, a poslodavac je radnika koji obavlja poslove radi ispunjenja tog ugovora, ako se tim ugovorom ne prikriva neki drugi pravni posao

- **Obuhvat solidarne odgovornosti:**

- za potraživanja na ime dospjele, a neisplaćene plaće za obavljeni rad/ pružene usluge
- radnik može od ugovaratelja zahtijevati isplatu u roku od 3 mj. nakon isteka roka u kojem je poslodavac (podugovaratelj) radniku bio dužan dostaviti obračun plaće koji nije dostavio
 - *? dakle, ako dostavio obračun, nema solidarne odgovornosti ?, jer je obračun ovršna isprava, pa radnik može pokrenuti prisilnu naplatu protiv svog poslodavca (podugovaratelja)*
- do visine ugovorene plaće za obavljeni rad odnosno pružene usluge radi ispunjenja ugovora sklopljenog između ugovaratelja i njegova podugovaratelja
- pravo regresa od podugovaratelja (propisano izrijeком u čl. 18. st. 4))

- **Mogućnost oslobođenja od odgovornosti, ako je ugovaratelj poduzeo propisane radnje prije i tijekom trajanja obavljanja radova/ usluga:**

1. popis svih radnika zaposlenih na izvršavanju ugovora o pružanju usluga između ugovaratelja i podugovaratelja
2. za svakog pojedinog radnika: identifikacijske podatke radnika, datum početka i završetka obavljanja radova i usluga
3. za vrijeme trajanja ugovora između ugovaratelja i podugovaratelja, za svakog pojedinog radnika najmanje jednom mjesečno dokaz o isplati plaće i doprinosa za obvezna osiguranja koja se isplaćuju na plaću za prethodni mjesec



Zakon o upućivanju radnika u RH i prekograničnoj provedbi odluka o novčanoj kazni (NN 128/20, 114/2022)

- **Za ugovorne odnose između ugovaratelja i podugovaratelja na temelju „ugovora o pružanju usluga u jednoj ili više djelatnosti graditeljstva prema važećoj Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti”**
- **Definicije:**
 - Ugovaratelj: nema
 - Podugovaratelj: pružatelj usluga koji upućuje radnike na temelju ugovora o pružanju usluga sklopljenoga s ugovarateljem, a kojim se obvezuje izvršiti sve ili dio radova odnosno usluga za čije se izvođenje ili pružanje obvezao ugovaratelj
- **Obuhvat solidarne odgovornosti:**
 - za potraživanja na ime dospelje, a neisplaćene naknade za obavljeni rad
 - Upućeni radnik može od ugovaratelja zahtijevati isplatu nakon isteka roka u kojem je poslodavac sa sjedištem u RH domaćem radniku bio „dužan dostaviti obračun plaće koju mu je dužan isplatiti”
 - pravo regresa nije izrijekom propisano (postoji prema ZOO, ali ? čije pravo primjenjivo jer međunarodni element, Uredba (EZ) 593/2008 – Rim I...itd)
- **Mogućnost oslobođenja od odgovornosti, ako ugovaratelj poduzeo propisane radnje prije početka odnosno tijekom trajanja upućivanja u RH**
 1. presliku izjave podugovaratelja o upućivanju radnika i svih njezinih naknadnih izmjena
 2. popis svih radnika zaposlenih na izvršavanju ugovora o pružanju usluga između ugovaratelja i podugovaratelja
 3. za svakog pojedinog radnika: identifikacijski podatak radnika, datum rođenja, opis posla, državljanstvo, datum početka i završetka upućivanja, mjesto upućivanja, redovno radno vrijeme, uključujući i prekovremene sate te bruto mjesečnu plaću
 4. pisano jamstvo podugovaratelja da će, kao poslodavac, upućenom radniku isplatiti plaću u roku i iznosu koji mu pripada
 5. za vrijeme trajanja ugovora između ugovaratelja i podugovaratelja, za svakog pojedinog upućenog radnika najmanje jednom mjesečno: evidenciju radnog vremena, evidenciju plaća, obračun plaće iz kojeg su jasno vidljivi svi podaci o kojima ovisi iznos plaće te iznos plaće po tim osnovama, novčana jedinica u kojoj se plaća isplaćuje te dokaz o izvršenoj uplati plaće u roku i iznosu na koji radnik ima pravo tijekom upućivanja.



Zaključak

- **Brojnost i složenost odredbi**
- **Fragmentiranost u nekoliko propisa**
- **Pažnja u slučaju lanaca podugovaranja:**
 - propisana solidarna odgovornosti ugovaratelja za podugovarateljeve obveze prema njegovim radnicima za neisplaćene plaće
 - neujednačenost zakonskih odredbi u dijelu uvjeta (ovisno je li podugovaratelj dostavio obračun plaće ili nije)
 - odredbe složene
 - ako se ugovaratelj želi osloboditi solidarne odgovornosti ⇒ propisano veliko administriranje i evidencija ugovaratelja o radnicima podugovaratelja koji sudjeluju u izvršenju ugovora o pružanju usluga



Teret administriranja ili rizik solidarne odgovornosti ?



Ako ugovaratelj namirio
potraživanja podugovarateljevih radnika
⇒ pravo regresa prema podugovaratelju

