



HRVATSKA
UDRUGA
POSLODAVACA

HUP-ov PRAVNI SAVJETNIK

Izmjena ugovora o radu

Kako je radni odnos, a time i ugovor o radu dvostrano obvezujući pravni akt, u kojem dvije strane (poslodavac i radnik) slobodno uređuju svoje odnose u radu, odnosno sporazumno ugovaraju sadržaj ugovora o radu. Slijedom toga, svaka izmjena ugovora o radu, bez obzira na to radi li se o pojedinoj odredbi iz ugovora o radu ili više njih, mora biti u pisanom obliku i potpisana, kako od strane poslodavca, tako i od radnika. Prema tome, za svaku izmjenu ugovora o radu obje ugovorne strane moraju biti suglasne.

Inače, ugovor o radu se može izmijeniti na dva načina: sporazumno (suglasnošću poslodavca i radnika) ili otkazom s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu je slučaj u kojem poslodavac ot-

kaže radniku ugovor o radu i istodobno ponudi novi ugovor o radu, a isti je definiran čl. 115. Zakona o radu (NN 149/09). Nadalje, ako se radnik u roku (ne kraćem od osam dana) ne izjasni o prihvaćanju ili odbijanju novog ugovora o radu, poslodavac otkazuje ugovor o radu. Osobito skrećemo pozornost poslodavcima da i u tom slučaju moraju paziti na: godišnji odmor (zbog naknade za neiskorišteni godišnji odmor), otkazne rokove, otpremninu (ako je radnik kod poslodavca u radnom odnosu više od dvije godine neprekinuto), kao i na savjetovanje sa sindikatom ili radničkim vijećem, ako oni egzistiraju kod poslodavca (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu je vrsta otkaza). ■

Ivan Sarić, dipl. iur., pravni savjetnik