



pickjobs™

# VRSTE UGOVORA O RADU U HRVATSKOJ

Sve informacije o pravnim obavezama poslodavaca i  
zaposlenika na jednom mjestu

**Naslov:** Vrste ugovora o radu, mrežno izdanje

**Autor:** Nikoleta Krstulović

**Nakladnik:** PickJobs d.o.o.

**Grafički uredio:** Filip Pečarić

**Mjesto izdavanja:** Vukovar, 2023.

**Dostupno na:** XXX

ISBN 978-953-50508-2-7

## Sadržaj

|   |    |
|---|----|
| <b>UGOVOR O RADU</b>  | 4  |
| Tko sklapa ugovor o radu?   | 4  |
| Sadržaj ugovora o radu  | 6  |
| Prestanak ugovora o radu  | 6  |
| <b>UGOVOR O DJELU</b>   | 8  |
| Po čemu se ugovor o djelu razlikuje od ugovora o radu?  | 8  |
| Obračun naknade iz ugovora o djelu  | 9  |
| Što je objekt obveze izvođača?  | 9  |
| Temeljno obilježje ugovora o djelu  | 9  |
| <b>PROBNI RAD</b>   | 10 |
| Svrha probnog rada  | 10 |
| Sprečavanje zlouporabe probnog rada   | 10 |
| Koliko traje probni rad i što nakon njegova završetka?  | 11 |
| Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu   | 12 |
| Otkazni rok – trajanje i uvjeti   | 12 |
| Otkazivanje ugovora o radu prije isteka roka trajanja probnog rada                                      | 13 |
| <b>UGOVOR O AUTORSKOM DJELU</b>   | 14 |
| Što se smatra autorskim djelom?   | 14 |
| Koji se dodatni uvjeti moraju zadovoljiti da bi se djelo smatralo autorskim djelom?                     | 14 |
| Ima li ugovor o autorskom djelu propisani sadržaj i kako se oporezuje?                                  | 15 |
| Kada se na autorske honorare može obračunati dodatnih 25% paušalnih izdataka?                           | 16 |
| Što je sve uračunato u 30% izdataka kod obračuna autorskog honorara?                                    | 16 |
| Obračunavaju li se doprinosi na autorski honorar?   | 17 |
| Zašto se troškovi putovanja ne mogu dodatno neoporezivo isplatiti prilikom obračuna autorskog honorara? | 17 |
| <b>STUDENSKI UGOVOR</b>   | 18 |
| Mogu li studentski posao obavljati osobe koje su u postupku upisa na studij ili su ga završile?         | 19 |
| Koliki je rok plaćanja za studentski posao?   | 19 |
| Što kada naručitelj posla ne dostavi ovjereni ugovor u roku očekivanog dana završetka?                  | 19 |
| Koju dokumentaciju naručitelj posla mora čuvati i na koji period se zaključuje studentski ugovor?       | 20 |
| Što sve mora sadržavati ugovor o obavljanju studentskih poslova?  | 20 |
| <b>UGOVOR O RADU PRIPRAVNIKA</b>  | 21 |
| Stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništva   | 21 |
| <b>UGOVOR O VOLONTIRANJU</b>  | 22 |
| Volontiranje  | 22 |
| Ugovor o volontiranju   | 22 |
| <b>UPOZNAJTE NAŠU FILOZOFIJU, CILJEVE I ULOGU NA TRŽIŠTU</b>  | 23 |



# UGOVOR O RADU

Ugovorom o radu zasniva se radni odnos između poslodavca i radnika te definiraju sva prava i obveze. Poslodavac ugovorom o radu konkretno određuje mjesto i način obavljanja rada te je obvezan radniku osigurati i uvjete za siguran rad sukladno zakonima i propisima. Ugovor o radu predstavlja temelj postojanja radnog odnosa, no mnoga se prava i obveze uređuju i [Zakonom o radu](#), kolektivnim ugovorom, sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem te pravilnikom o radu.

U nastavku pročitajte tko sklapa ugovor o radu, u kojem obliku, koje sve obvezne stavke ugovor o radu mora sadržavati i u kojim slučajevima prestaje važiti.

## Tko sklapa ugovor o radu?

[Ugovor o radu](#) sklapa se između poslodavca i radnika. Poslodavcem se smatra pravna

ili fizička osoba koja nekoga zapošljava i koja mu je obvezna za to dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću. Radnikom se smatra fizička osoba koju je zaposlio poslodavac i koja je obvezna prema uputama poslodavca danima u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao.

Zakonom o radu definirano je da se osoba mlađa od petnaest godina ne smije se zaposliti.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a ako ugovor nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. U slučaju da poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.



## Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim kada Zakonom nije drukčije određeno te takav ugovor obvezuje stranke dok ne prestane na jedan od zakonom predviđenih načina. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Prvi ugovor o radu na određeno vrijeme može biti sklopljen na

razdoblje duže od tri godine, ali tada poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme. Ako je ugovor o radu sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje svih ugovora ne smije trajati dulje od tri godine, osim kada se radi o zamjeni privremeno odsutnog radnika ili je to uređeno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako za to postoji objektivan razlog koji u tom ugovoru mora biti naveden. Protekom roka od tri godine smatrat će se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s time da tijekom trogodišnjeg razdoblja u radnom odnosu nema prekida u trajanju od dva mjeseca ili više.

## Probni rad

**Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne smije trajati duže od šest mjeseci. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Kod ugovorenog probnog rada otkazni rok je najmanje sedam dana.**

## Sadržaj ugovora o radu

Prema Zakonu o radu, ugovor o radu mora sadržavati sljedeće podatke:

- podatke o ugovornim stranama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu – navode se tvrtka i sjedište poslodavca te ime, prezime i prebivalište radnika
- podatke o mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, tada napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
- podatke o nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- podatke o danu početka rada
- podatke o očekivanom trajanju ugovora, ako je riječ o radu na određeno vrijeme
- podatke o trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, ugovor treba sadržavati podatke o načinu određivanja trajanja toga odmora
- podatke o otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati radnik odnosno poslodavac, a kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, ugovor treba sadržavati podatke o načinu određivanja otkaznih rokova
- podatke o primitcima radnika – osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja
- podatke o trajanju redovitoga radnog dana ili tjedna

## Prestanak ugovora o radu

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- sporazumom radnika i poslodavca
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- otkazom
- odlukom nadležnog suda



# CONTRACT



... is made and entered into ...  
... 20 ... by and between ...  
... (hereinafter referred to as the "Party") ...  
... the ...  
... of the ...  
... of the ...

# UGOVOR O DJELU

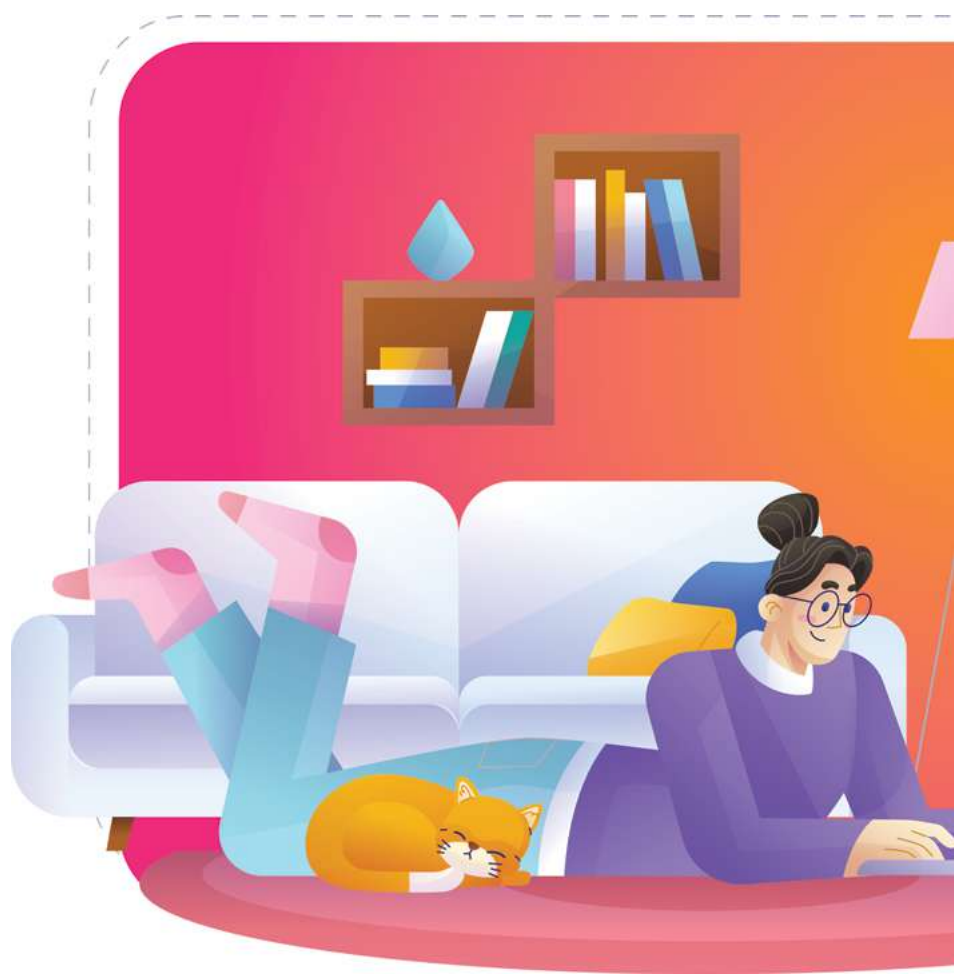
Zbog povremeno povećane potrebe poslodavca za većim brojem radnika, često u praksi nastaje dvojba može li se u tom slučaju sklopiti [ugovor o djelu](#). Mnogi poslodavci često se svakodnevno susreću s nedoumicom glede toga može li se s fizičkom osobom za izvršenje nekog posla sklopiti ugovor o djelu ili se pak mora sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme (u slučajevima kada se unaprijed zna trajanje povećane potrebe za radnikom, rok završetka posla i sl.). Za otklanjanje dvojbe oko navedenog pitanja, potrebno

je voditi računa o obilježjima i posebnostima ova dva ugovora, što ćemo u nastavku i istaknuti. Ugovor o djelu jest ugovor građanskog, obveznog prava reguliran odredbama Zakona o obveznim odnosima, a možemo ga definirati kao ugovor kojim se izvođač 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 obavljeni posao. U tom smislu, bitne stavke ugovora o djelu su djelo i naknada, a subjekti ugovora su naručitelj i izvođač posla.

## Po čemu se ugovor o djelu razlikuje od ugovora o radu?

Kao obvezno-pravni ugovor, ugovor o djelu reguliran je Zakonom o obveznim odnosima, dok se odredbe koje reguliraju ugovor o radu i posljedice koje iz njega proizlaze nalaze u Zakonu o radu.

Kao što je ranije navedeno, ugovor o djelu definiran je kao ugovor kojim se izvođač obvezuje obaviti određeni posao, a naručitelj se obvezuje platiti mu za to naknadu.





## Obračun naknade iz ugovora o djelu

Na primitke po osnovi ugovora o djelu plaća se:

- doprinos za mirovinsko osiguranje po stopi od 10% (I. stup 7,5 % i II. stup 2,5 %),
- doprinos za zdravstveno osiguranje po stopi od 7,5%,
- porez na dohodak po stopi od 20% te
- prirez, ukoliko je propisan.

## Što je objekt obveze izvođača?

Objekt obveze izvođača je rezultat rada, npr. izrada određenog komada namještaja, a ne sam proces izrade. Takav je odnos kratkotrajan i karakterizira ga samostalnost izvođača radova. Izvođač je obvezan izvršiti djelo kako je ugovoreno i po pravilima struke, u ugovorenom ili razumnom roku. Nakon izvršenja posla, izvođač radova dužan je predati rezultat rada, osim ako ga,

zbog uzroka na koji izvođač nema utjecaj, nije moguće isporučiti. Naručitelj je dužan primiti djelo, pregledati ga i obavijestiti izvođača o nedostacima, a za skrivene nedostatke izvođač odgovara ako se pojave u roku od dvije godine od primitka djela. Dužnost je naručitelja da nakon pregleda i odobrenja djela isplatiti ugovorenu ili na drugi način određenu naknadu.

## Temeljno obilježje ugovora o djelu

Već na prvi pogled možemo primijetiti razlike u terminologiji, a samim time i pravima i obvezama koje iz istog proizlaze. Kod ugovora o radu imamo poslodavca i radnika, radni odnos te plaću za obavljene rad, dok kod ugovora o djelu imamo naručitelja i izvođača, djelo koje je potrebno izvršiti i naknadu za izvršenje istog. Temeljno obilježje ugovora o djelu je samostalnost izvođača, što znači da izvođač radi za svoj račun i na svoj rizik te u pravilu sam određuje kada će, gdje i na koji način raditi. Osim ako se na to nije obvezao ili to ne proizlazi iz svrhe ugovora, izvođač nije dužan sam izvesti djelo. Međutim, izvođač odgovara naručitelju za izvršenje posla i kada posao ne obavi osobno. Dakle, izvođač

odgovara za rad suradnika kao da ga je sam izvršio. Naručitelju pripada pravo nadzora i davanje uputa, ali samo kad to odgovara naravi posla.

Za rad po ugovoru o djelu nije bitno je li ta osoba u radnom odnosu, nezaposlena ili umirovljenik, već da obavlja poslove (djelo) koji imaju obilježja ugovora o djelu. Potrebno je naglasiti da ugovor o djelu nije zamjena za ugovor o radu na određeno vrijeme. Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Ugovor o djelu ne sklapa se na određeno vrijeme, već za izradu nekog djela ili rezultata rada.



# PROBNI RAD

Probni rad uređen je člankom 53. [Zakona o radu](#), koji propisuje da se prilikom sklapanja ugovora o radu može ugovoriti probni rad. Prema tome, radi se o institutu koji se može, a i ne mora ugovoriti prilikom sklapanja ugovora o radu, odnosno ugovaranje probnog rada nije obveza već mogućnost koja ovisi od volje poslodavca i radnika kao ugovornih strana. Također, iz navedene zakonske odredbe proizlazi da se probni rad može ugovoriti i kod ugovora o radu na određeno i kod ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

## Svrha probnog rada

Probni rad je vrijeme u kojem se poslodavcu pruža mogućnost da kroz određeno vremensko razdoblje utvrdi zadovoljava li radnik kriterije na radnom mjestu na koje ga je rasporedio, odnosno da utvrdi udovoljava li radnik stručnim potrebama radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu.

Dakle, svrha probnog rada je da poslodavac za vrijeme ugovorenog trajanja probnog rada provjeri stručne, radne i druge sposobnosti radnika kako bi utvrdio odgovara li radnik zahtjevima radnog mjesta. Tijekom probnog rada ne provjeravaju se samo radnikove stručne sposobnosti, tehničke osobine i umješnost u radu, nego i druge sposobnosti i kvalitete koje

ukazuju na odnos prema radu, sredstvima rada, odnos prema drugim zaposlenicima, prema korisnicima usluga i poslodavcu, te radnikova radna disciplina.

S druge strane, probni rad omogućuje da se radnik upozna s uvjetima rada na konkretnom radnom mjestu i ocijeni svoju sposobnost za obavljanje ugovorenih poslova te da dokaže svoje radne i stručne sposobnosti i da ograničeno trajanje neizvjesnosti pretvori u izvjestan rezultat probnog rada.

## Sprečavanje zlouporabe probnog rada

Probni rad je moguće i dopušteno ugovoriti prilikom sklapanja prvog ugovora o radu. U cilju zaštite radnika od moguće zlouporabe toga instituta, novim odredbama Zakona o radu koji je stupio na snagu 1. siječnja 2023. godine propisana je nemogućnost ponovnog ugovaranja probnoga rada u slučaju sklapanja ugovora o radu za obavljanje istih poslova. Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati i podatak o trajanju i uvjetima probnog rada, ukoliko je isti ugovoren. Navedeno je osnova za konačnu ocjenu rezultata probnog rada te ujedno i u svakom trenutku referenca radniku što se točno od njega očekuje





## Koliko traje probni rad i što nakon njegova završetka?

ZOR ograničava ugovaranje probnog rada na najduže šest mjeseci, pa tako probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci. U praksi trajanje probnog rada najčešće ovisi o stručnoj spremi, pa može trajati primjerice dva ili tri mjeseca, ali u svakom slučaju ne dulje od šest mjeseci.

Novost u uređenju instituta probnog rada prema novom Zakonu o radu predstavlja mogućnost produžetka razdoblja probnog rada. Naime, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust. U tom slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Ukoliko je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora u tom slučaju biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, odnosno poslodavac ocijeni da radnik udovoljava zahtjevima radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, radnik nastavlja raditi u skladu s ugovorom o radu, dakle onako kako su radnik i poslodavac ugovorili. No, ako radnik ne zadovolji na probnom radu, uslijedit će prestanak ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

U svakom slučaju, bitno je naglasiti da poslodavac mora prije isteka probnog rada radnika obavijestiti o rezultatu probnog rada. Bez obzira na negativnu ocjenu probnog rada, ako je poslodavac ne saopći radniku, predstavlja se da je probni rad radnika bio uspješan odnosno da je radnik zadovoljio na probnom radu.



## Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada. ZOR izričito propisuje kako se na odluku o otkazu zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne primjenjuju odredbe ZOR-a o otkazu ugovora o radu, osim odredba ZOR-a koje propisuju oblik, obrazloženje i dostavu otkaza, odredbe o otkaznom roku i sudskom raskidu ugovora o radu.

Sukladno tome, otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora biti u pisanom obliku, obrazložen od strane poslodavca

i mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Prema sudskoj praksi, u slučaju otkaza ugovora o radu kojim je ugovoren probni rad, dovoljno je da poslodavac u otkazu naznači da radnik tijekom probnog rada nije svojim radom zadovoljio potrebama radnog mjesta odnosno da nema stručne i druge sposobnosti koje su mu potrebne. Poslodavac, pri tome, ne treba iznositi sve činjenice zbog kojih nije zadovoljan radnikovim radom, već u otkazu treba naznačiti nepovoljnu ocjenu radnikova probnog rada. Sud nema ovlast upuštati se u takvu poslodavčevu ocjenu, osim ako iz činjeničnog stanja proizlazi da je poslodavčeva ocjena posljedica diskriminacije.

## Otkazni rok – trajanje i uvjeti

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan, ali može biti i duži, ukoliko je drugačije dogovoreno ili je primjenjiv neki drugi pravni izvor koji propisuje pravo povoljnije za radnika (kolektivni ugovor, pravilnik o radu, sporazum između radničkog vijeća i poslodavca, ugovor o radu). Dakle, otkazni rok ne može biti kraći od sedam dana, ali se poslodavac i radnik mogu sporazumjeti o drugačijem, dužem roku. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Zbog očuvanja prava koja je radnik stekao tijekom radnog odnosa kod poslodavca, novom odredbom Zakona o radu propisuje se pravo na otkazni rok i otpremninu u slučaju kada su tijekom radnog odnosa, poslodavac i radnik sklopili novi ugovor o radu ili izmijenili postojeći ugovor radi obavljanja drugih poslova, za čije je obavljanje također ugovoren probni rad, a radniku je taj ugovor otkazan zbog nezadovoljavanja na probnom radu.



## Otkazivanje ugovora o radu prije isteka roka trajanja probnog rada

S obzirom na prirodu probnog rada i ugovaranja s ciljem provjere odgovara li radnik radnom mjestu za koje je sklopio ugovor o radu, postavlja se pitanje može li poslodavac i prije isteka roka trajanja probnog rada otkazati ugovor o radu ako spozna da radnik nije sposoban obavljati posao koji mu je poslodavac povjerio, niti će isti moći obavljati u budućnosti?

Naime, u praksi su u bile česte situacije da radnik i poslodavac pri sklapanju ugovora o radu ugovore probni rok u trajanju od, primjerice, 6 mjeseci, a poslodavac već nakon 3 mjeseca nedvojbeno uvidi da radnik nije i neće biti u budućnosti sposoban obavljati posao koji mu je

poslodavac povjerio. U takvim slučajevima bilo je nerazumno očekivati od poslodavca da čeka istek probnog roka kako bi radniku otkazao ugovor o radu.

Sudska praksa je zauzela stajalište da ugovaranje probnog rada jest instrument zaštite kako poslodavca tako i radnika, a svrha kojeg je, sa stajališta poslodavca da mu omogući provjeru radnih sposobnosti radnika u određenom vremenskom periodu od početka radnog odnosa, a sa stajališta radnika da se ograniči vrijeme trajanja neizvjesnosti za radnika zadovoljava li na poslu. U tom smislu, sudovi smatraju da je zakonodavac ocijenio razdoblje od najviše šest mjeseci optimalnim za trajanje i procjenu

probnog rada.

Međutim, prema stajalištu Vrhovnog suda, to ne znači da je poslodavac vezan ugovorenim trajanjem probnog rada, a radi ocjene radne sposobnosti radnika. Dakle, smatra se da poslodavac otkaz ugovora o radu može dati i prije isteka ugovorenog probnog rada, ako već i tada rad radnika ocijeni nezadovoljavajućim, uz naravno poštivanje trajanje otkaznog roka. Sukladno navedenom, nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, a koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

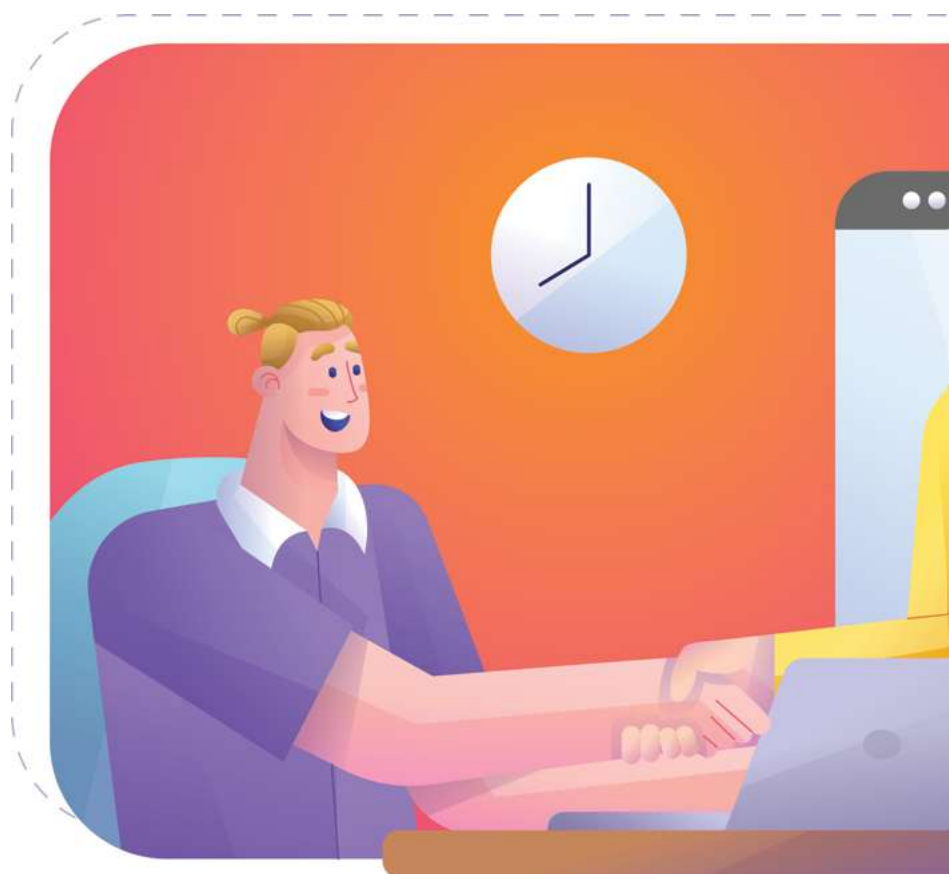
# UGOVOR O AUTORSKOM DJELU

## Koji se dodatni uvjeti moraju zadovoljiti da bi se djelo smatralo autorskim djelom?

Prema Zakonu o autorskom pravu i srodnim pravima, autor djela je fizička osoba koja je autorsko djelo stvorila. Autoru pripada autorsko pravo na njegovo autorsko djelo činom stvaranja autorskog djela. Prema tumačenju Državnog zavoda za intelektualno vlasništvo, za pojam autorskog djela bitno je da se radi o originalnoj, intelektualnoj tvorevini, da je ta tvorevina s književnog, znanstvenog ili umjetničkog područja. Također je bitno da je tvorevina individualnog karaktera i da je na neki način izražena. Pritom, intelektualnom se tvorevinom može smatrati samo tvorevina ljudskog intelektualnog uma odnosno tvorevina ljudskog duhovnog stvaralaštva. Ta tvorevina mora predstavljati nešto novo, originalno (izvorno) te ujedno biti individualnog karaktera. Definicija upućuje na potrebu ostvarivanja tzv. subjektivne originalnosti (izvornosti), odnosno novosti u subjektivnom smislu. Djelo se smatra subjektivno originalnim ako autor ne oponaša drugo njemu poznato djelo.

## Što se smatra autorskim djelom?

*Autorsko djelo je originalna intelektualna tvorevina iz književnog, znanstvenog i umjetničkog područja koja ima individualni karakter, bez obzira na način i oblik izražavanja, vrstu, vrijednost ili namjenu. Bitna obilježja autorskog djela su originalnost, kreativnost i subjektivnost, što znači novost u subjektivnom smislu. Autor može drugoj pravnoj ili fizičkoj osobi dati pravo korištenja na točno određeni ili svaki način tako da s njom potpiše ugovor o autorskom djelu.*



### **Autorskim djelom, prema Zakona o autorskom pravu i srodnom pravima, osobito se smatraju:**

- jezična djela (pisana djela, govorna djela, računalni programi);
- glazbena djela, s riječima ili bez riječi;
- dramska i dramsko-glazbena djela;
- koreografska i pantomimska djela;
- djela likovne umjetnosti (s područja slikarstva, kiparstva i grafike), bez obzira na materijal od kojega su načinjena, te ostala djela likovnih umjetnosti;
- djela arhitekture;
- djela primijenjenih umjetnosti i industrijskog dizajna;
- fotografska djela i djela proizvedena postupkom sličnim fotografskom;
- audiovizualna djela (kinematografska djela i djela stvorena na način sličan kinematografskom stvaranju);
- kartografska djela,
- prikazi znanstvene ili tehničke prirode kao što su crteži, planovi skice, tablice i dr.

Prijevod, prilagodbe, glazbene obrade i druge prerade autorskog djela, koje su kao originalne intelektualne tvorevine individualnog karaktera, smatraju se i zaštićeni su kao samostalna autorska djela. Prijevodi službenih tekstova iz područja zakonodavstva, uprave i sudstva također se smatraju autorskim djelom, osim ako su učinjeni radi službenog informiranja javnosti i kao takvi objavljeni.



### **Ima li ugovor o autorskom djelu propisani sadržaj i kako se oporezuje?**

Sadržaj ugovora propisan je Zakonom o autorskom pravu i srodnim pravima, prema kojem ugovor o autorskom djelu treba biti sklopljen u pisanom obliku. Uz to, taj ugovor treba sadržavati barem naziv djela na koje se odnosi, način korištenja te osobu ovlaštenu na korištenje autorskim djelom (korisnik).

Ugovor može biti sklopljen i za djelo koje još nije stvoreno, ali za koje se očekuje da će biti stvoreno. Korištenje pravom na osnovi djela koje još nije stvoreno je ništavo.

Prema [Zakonu o porezu na](#)

[dohodak](#) stopa poreza na dohodak kojom se oporezuje porezna osnovica po osnovi drugog dohotka (autorski honorar) iznosi 20%.

Što ako godišnji primitci po osnovi autorskih naknada zajedno s plaćom i/ili dohotkom od samostalne djelatnosti premaše poreznu osnovicu od 360.000,00 kn? Tad će se primitci koji premaše godišnju osnovicu od 360.000,00 kn oporezivati stopom od 30%. To se obavlja u posebnom postupku koji će za porezne obveznike obavljati Porezna uprava.



## Kada se na autorske honorare može obračunati dodatnih 25% paušalnih izdataka?

U skladu sa [Zakonom o pravima samostalnih umjetnika i poticanju kulturnog i umjetničkog stvaralaštva](#), fizičkim osobama koje ostvaruju autorske naknade za umjetničko djelo priznaje se još dodatnih 25 % paušalnih izdataka. Paušalni izdatci priznaju se na temelju potvrde koju izdaje nadležna udruga. [Popis umjetničkih strukovnih udruga na temelju čijih potvrda se ostvaruju porezne olakšice](#).

Kada je riječ o autorskoj naknadi za isporučeno umjetničko djelo, priznaju se ukupno paušalni izdatci u visini 55 %. Oni su, redom, po osnovi propisanog izdatka za autorska djela u visini 30 %, dok je svota neoporezivog dijela autorske naknade za isporučeno umjetničko djelo obračunata u visini 25 %.

## Što je sve uračunato u 30% izdataka kod obračuna autorskog honorara?

U 30% izdatka uračunani su svi mogući troškovi koji bi mogli nastati pri ostvarenju autorskog djela. To mogu biti i troškovi službenog putovanja i svi ostali mogući izdatci vezani za to autorsko djelo. To znači da isplatitelj autorskog honorara ne može podmirivati troškove službenog putovanja za autora bez oporezivanja.

Kako bi isplatitelj primitaka mogao primijeniti paušalni izdatak od 30%, s autorom treba sklopiti ugovor o autorskom djelu (u pisanom obliku) kojim se stječe pravo iskorištavanja autorskog prava u skladu sa Zakonom o autorskom pravu i srodnim pravima.

Kad je riječ o primitku za isporuku autorskog djela za koji nije obvezno zaključivanje ugovora u pisanom obliku u skladu sa Zakonom o autorskom pravu i srodnim pravima, isplatitelj primitka obavezan je u svojim evidencijama osigurati podatke o vrsti isporuke i dokaze da je riječ o isporuci i isplaćenju naknadi za iskorištavanje autorskog prava.







## Obračunavaju li se doprinosi na autorski honorar?

Na autorske honorare potrebno je obračunati sljedeće doprinose:

- za mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti za (za umirovljenike i druge osiguranike samo I. stupa) – 10% ili za ostale osiguranike obveznike (II. stupa) – 7,5%;
- doprinos za mirovinsko osiguranje na temelju individualne kapitalizirane štednje (II. stup) – 2,5%;
- doprinos za obvezno zdravstveno osiguranje – 7,5%.

Na autorske honorare umjetnika kojima doprinose plaća nadležno ministarstvo, isplatitelj ne treba obračunati doprinose, već samo porez na dohodak i prirez. Prema [Zakonu o doprinosima](#), na primitak po osnovi autorskih naknada, umirovljenicima je potrebno obračunati obveze za doprinose.

## Zašto se troškovi putovanja ne mogu dodatno neoporezivo isplatiti prilikom obračuna autorskog honorara?

Troškove putovanja prema Zakonu o porezu na dohodak i Pravilnika o porezu na dohodak neoporezivo može podmiriti samo poslodavac za svoje radnike. Uz to, autoru su mogući troškovi već uključeni u priznatoj svoti izdataka od 30% njegova autorskog honorara, odnosno tako su porezno priznati kao trošak autora. Zato ne mogu biti još jednom priznati kao neoporezivi trošak isplatitelja.

Ako isplatitelj ipak plati trošak službenog putovanja autoru, to će se smatrati primitkom u naravi autora na koji treba platiti porez na dohodak i prirez te obračunati doprinose. Prema navedenom, ako izrada autorskog djela zahtijeva npr. službeno putovanje, troškovi službenog putovanja su trošak autora koje on treba samostalno podmiriti iz svojega autorskog honorara. To, naravno, može uvećati i cijenu honorara.



# STUDENTSKI ★ UGOVOR

Studentske poslove mogu obavljati redovni i izvanredni studenti koji pohađaju preddiplomski sveučilišni studij, integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, diplomski sveučilišni studij, kratki stručni studij, preddiplomski stručni studij i specijalistički diplomski stručni studij na visokim učilištima u Republici Hrvatskoj i koji su građani Republike Hrvatske. Student mora u prethodnoj akademskoj godini ostvariti najmanje 1 ECTS bod. Iznimka su studenti koji su tek upisali studij ili koji su imali opravdani prekid studija.

Studentske poslove mogu obavljati i građani Europske unije, Europskoga gospodarskog prostora i Švicarske Konfederacije s prebivalištem u Republici Hrvatskoj koji studiraju na visokom učilištu izvan Republike Hrvatske. Studentske poslove može obavljati i student na razmjeni za vrijeme studiranja u Republici Hrvatskoj.

Studentske poslove smiju obavljati samo studenti koju nisu u radnom odnosu. Uz to, ne smiju obavljati samostalnu djelatnost obrta, slobodnog zanimanja i/ili poljoprivrede i šumarstva.

## **Mogu li studentski posao obavljati osobe koje su u postupku upisa na studij ili su ga završile?**

Studentski posao mogu obavljati osobe u postupku upisa na studij ili osoba koja je završila studij na visokom učilištu u Republici Hrvatskoj, a nemaju zasnovan radni odnos. Studentski posao može obavljati i građanin Europske unije s prebivalištem u Republici Hrvatskoj koji je završio studij na visokom učilištu izvan Republike Hrvatske, a nema zasnovan radni odnos.

Osoba koja je u postupku upisa na studij može raditi studentske poslove najdulje tri mjeseca od završetka školske godine u kojoj je završila srednjoškolsko obrazovanje.

Student koji je završio studij može raditi studentske poslove najdulje do kraja akademske godine u kojoj je završio studij ili do isteka razdoblja od tri mjeseca od završetka studija. Ako novopečenog diplomanta želite zaposliti nakon isteka tri mjeseca, provjerite mogućnosti koje pružaju poticaji za zapošljavanje. Svaka pravna osoba ili fizička osoba koja je registrirana za obavljanje djelatnosti (obrti, slobodna zanimanja) može naručivati i sklapati ugovore o obavljanju studentskog posla sa studentom.

## **Koliki je rok plaćanja za studentski posao?**

Naručitelj posla dužan je posredniku za račun studenta isplatiti naknade za obavljene posao najkasnije 15 dana od završetka posla. Posrednik je dužan isplatiti studentu naknadu za obavljene studentski posao najkasnije u roku od tri dana po uplati naručitelja.

Posrednik ima obvezu i pravo zastupati studenta u potraživanju naknade i poduzeti sve pravne radnje da se račun naplati od naručitelja posla i naknada isplati studentu.

Ako naručitelj posla ne isplati naknadu studentu za obavljene studentski posao u roku, posrednik (studentski servis) odgovara za obveze naručitelja posla prema studentu te mu je dužan isplatiti naknadu iz vlastitih sredstava.

## **Što kada naručitelj posla ne dostavi ovjereni ugovor u roku očekivanog dana završetka?**

Kada naručitelj posla ne dostavi ovjereni ugovor, posrednik najkasnije 15 dana od očekivanog završetka studentskoga posla šalje opomenu naručitelju posla.

Na zahtjev posrednika naručitelj posla će dostaviti ugovor sa svim potrebnim podacima za isplatu naknade, utvrđivanje obveza u vezi s predmetnim ugovorom.

Naručitelj posla je obvezan dostaviti dokaz o uplati naknade i to u roku od 15 dana nakon što je zaprimio opomenu. Ako naručitelj posla ne izvrši isplatu nakon zaprimljene opomene, posrednik je dužan pokrenuti postupak prisilne naplate u roku 15 dana.

## Koju dokumentaciju naručitelj posla mora čuvati i na koji period se zaključuje studentski ugovor?

Evidenciju o izvođačima (studentima) na način kako je to uređeno za studente u smislu općih propisa o radu. Naručitelj studentskih poslova treba čuvati dokumentaciju o sklopljenom ugovoru i ispravama vezanim uz isplatu naknada.

Posrednik putem kojeg se ugovara studentski posao dužan je studenta osigurati za slučaj ozljede na radu. Ako dođe do ozljede na radu, naručitelj posla je dužan odmah o tome obavijestiti posrednika.

Ugovor se zaključuje za svaki kalendarski mjesec i uvjet je za početak obavljanja studentskoga posla. Iznimno ugovor se može zaključiti i za razdoblje dulje od mjesec dana. Najduže to može biti do 45 dana, uz navođenje razloga za trajanje posla dulje od mjesec dana.



## Što sve mora sadržavati ugovor o obavljanju studentskih poslova?

Aktualni [Zakon o obavljanju studentskih poslova](#) navodi da ugovor o obavljanju studentskih poslova mora sadržavati:

- broj rješenja, odnosno odluke kojim je izdana dozvola, odnosno odobrenje za posredovanje;
- ime, prezime i OIB studenta;
- broj studentske iskaznice, gdje je primjenjivo;
- puni naziv, sjedište i OIB naručitelja posla i posrednika;
- podatke o vrsti posla i mjestu obavljanja posla;
- podatke o početku i očekivanom trajanju posla;
- podatke o neto cijeni sata posla ili količine posla;
- podatke o doprinosima prema posebnim propisima;
- podatke o uvećanju naknade i iznosu naknade.

**Minimalna neto naknada za obavljanje studentskih poslova po satu izračunava se tako da se iznos minimalne bruto plaće u Republici Hrvatskoj podijeli sa 160. Ova se **minimalna naknada** (satnica) usklađuje jednom godišnje. Student ima pravo na naknadu putnih troškova i naknadu za topli obrok.**



# UGOVOR O RADU PRIPRAVNIKA

## Stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništva

Pod stjecanjem prvog radnog iskustva podrazumijeva se prvo zapošljavanje u stečenoj obrazovnoj razini, a na poslovima vezanim uz poslove stečenog zvanja. Za ovaj oblik zapošljavanja trenutno su na snazi i potpore za zapošljavanje ovih skupina:

- nezaposlene osobe prijavljene u evidenciju nezaposlenih
- bez staža osiguranja
- sa stažem osiguranja, ali bez staža osiguranja u zvanju u svojoj obrazovnoj razini, koje nisu bile zaposlene s redovnom plaćom tijekom prethodnih 6 mjeseci
- osoba u dobi između 15 i 24 sa stažem osiguranja, ali bez staža osiguranja u zvanju u svojoj obrazovnoj razini
- nezaposlene osobe koje su izašle iz sustava alternativne skrbi prijavljene u evidenciji nezaposlenih dulje od 12 mjeseci
- između 15 i 24 godine starosti
- bez završenog srednjoškolskog obrazovanja

Poticanje zapošljavanja osoba sufinanciranjem troška plaće poslodavcima (do 50% godišnjeg troška bruto II plaće radnika ili 75% za osobe s invaliditetom).



# UGOVOR O VOLONTIRANJU

## Volontiranje

Volontiranjem se smatra dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit, a obavljaju ih osobe bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad može trajati najduže godinu dana po Zakonu o radu, a po Zakonu o poticanju zapošljavanja može trajati do 12 mjeseci za osobe koje su završile preddiplomski, diplomski ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, odnosno preddiplomski ili specijalistički diplomski stručni studij ili 36 mjeseci za osobe u obrtničkim zanimanjima u vezanom obrtu i zanimanjima u kojima je obavljanje poslova uvjetovano članstvom u strukovnim udrugama osnovanim sukladno posebnom propisu.

## Ugovor o volontiranju

Ugovor o volontiranju sklapaju volonter i organizator volontiranja, kako bi regulirali međusobna prava i obveze te ostale bitne aspekte svojeg odnosa te se sklapa na početku volonterskog angažmana. Prije potpisivanja ugovora organizatoru volontiranja se preporuča upoznati volontera sa svim elementima ugovora kako bi se potpuno razjasnili uvjeti volontiranja.

Propisane su okolnosti u kojima je pisani oblik ugovora nužan, a radi se o sljedećim situacijama:

- volontiranje povezano s povećanim rizicima za život i zdravlje volontera
- volontiranje stranih državljana u Republici Hrvatskoj,
- volontiranje državljana RH u inozemstvu ako ih organiziraju ili suorganiziraju organizatori volontiranja sa sjedištem u RH,
- dugotrajno volontiranje (ono koje volonter obavlja najmanje 20 sati tjedno, najmanje tri mjeseca bez prekida),
- kad su organizatori volontiranja vjerska zajednica, javna ustanova, turistička zajednica, državna tijela i tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave,
- volontiranje koje uključuje rad s ranjivim skupinama (s djecom, osobama s invaliditetom, osobama s teškoćama u razvoju, starim i nemoćnim osobama, bolesnim osobama ili osobama koje su potpuno ili djelomice lišene poslovne sposobnosti),
- kad volonterka ili volonter to zahtijeva,



# UPOZNAJTE NAŠU FILOZOFIJU, CILJEVE I ULOGU NA TRŽIŠTU

PickJobs d.o.o je tvrtka osnovana krajem 2020. godine koja putem inovativne platforme za zapošljavanje spaja poslodavce i posloprimce na području Republike Hrvatske ali i zemalja: Njemačke, Švicarske, Austrije, Bosne i Hercegovine, Srbije, Crne Gore, Sjeverne Makedonije, Ukrajine, Albanije i Kosova.

Na tržištu smo od kraja 2020. godine s ciljem unaprjeđenja i poboljšanja procesa zapošljavanja. Zajedničkim djelovanjem i jedinstvenim ključnim faktorima kao što su globalna povezanost i mobilna aplikacija želimo dati vrijedan doprinos kao mogućnost za rast i razvoj pojedinca. Svakodnevno radimo na unaprjeđenju platforme i slušajući tržište nastojimo maksimalno poboljšati platformu s novim funkcijama i korisnim sadržajem.

Različitosti prihvaćamo i upravo iz tog razloga inovativnim, drugačijim uslugama počinjemo mijenjati proces zapošljavanja. S vremenom će brojka privatnih i poslovnih korisnika sve više rasti te ćemo ponudu svakodnevno prilagođavati našim korisnicima.

Nije slučajnost što je „100% posao“ lajtmotiv naše platforme i samog poslovanja. „100% posao“ je opis koji bi najbolje opisao našu viziju, filozofiju i nas same. Opisuje ono što jesmo, ono čemu težimo i ono što nudimo na tržištu.

## Kontaktirajte nas



[support@pick.jobs](mailto:support@pick.jobs)



Whatsapp



Viber



+385953988888