

Neoprezno potpisivanje

Neopreznim potpisivanjem možete potpisati sporazumni otkaz ili dobrovoljnu izmjenu ugovora o radu kojom si mijenjate radno mjesto i smanjujete plaće.

Piše: Krešimir Rožman, pravnik Sindikata zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi Hrvatske

Više puta se dogodilo da su radnici neopreznim, ishitrenim i nepotrebnim potpisivanjem sami sebi stavili omču oko vrata. Bilo je slučajeva da su radnici dobrovoljno potpisali sporazumni otkaz, ili promjenu ugovora o radu iz neodređenog u određeno radno vrijeme, ili pak promjenu radnog mjesta. Nažalost protiv takvog potpisanog ugovora odnosno sporazuma nema pravne zaštite.

Neopreznim potpisivanjem možete potpisati sporazumni otkaz ili dobrovoljnu izmjenu ugovora o radu kojom si mijenjate radno mjesto i smanjujete plaću. Protiv toga više nećete moći uložiti nikavke prigovore niti to sudski osporiti.

Naime, radni su odnosi ugovorni odnosi te ugovorne strane slobodno uređuju svoje odnose u skladu sa zakonom. Prema tome, ako dvije ugovorne strane dobrovoljno potpišu izmjenu ugovora o radu, ona se primjenjuje (naravno, ako je u skladu sa zakonom). Poslodavci pa i oni u javnim službama, često traže da radnici odmah potpišu neke izmjene ugovora o radu, bez ostavljenog roka za razmišljanje i bez mogućnosti za konzultacije. Nažalost radnici u pravilu to i učine i time se dovedu u iznimno lošu situaciju.

Potpisivanje, ugovora, aneksa, sporazuma i sl.

Ako poslodavac traži da prihvatite i potpišete neki dokument (aneks ugovora, novi ugovor, sporazum, jednostranu izjavu, jednostrani otkaz i sl.) uvijek postupajte na sljedeći način:

1. Nikada ne potpisati odmah. Zbog toga što radnik nije nešto potpisao odmah ne mogu za njega nastupiti štetne pravne posljedice.
2. Obvezno zahtijevati od poslodavca da radniku ostavi taj dokument i da mu da rok za proučavanje dokumenta i potrebne konzultacije.
3. Rok za prihvatanje ugovora kod otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu iznosi osam dana, a kod "dobrovoljnog" novog ugovora, rok koji ostavi poslodavac. Međutim, kako tu nema štetnih posljedica za radnika ako ga ne potpiše, a promjenu očito hoće ona strana koja nudi ugovor o radu (poslodavac), dakle, poslodavac treba i pričekati. .

4. Konzultirati se sa stručnjacima (odvjetnikom, sindikatom i sl.) prije potpisa.
5. Ako se radi o ugovoru i sl. poslodavac, koji nudi ugovor, treba potpisati prvi. Zato treba tražiti ugovor - sporazum koji je poslodavac sa svoje strane već potpisao.

Potpisivanje primitka

Međutim, ako poslodavac traži da potpišete samo primitak nekog dokumenta - odluku i sl., to uvijek učinite. Napišite: "Primio dana ..2005. i potpis." Naravno, ako se radi o ugovoru i sl. takvu potvrdu tj. potpis primitka morate napisati na drugom mjestu, a ne na onom mjestu gdje stoji vaše ime za potpis ugovora.

Potpisivanjem primitka samo potvrđujete da ste i kada ste taj dokument primili. Potvrda primitka ne znači da taj dokument prihvaćate. Dakle, to je isto kao potpis poštaru na preporučeno pismo. Nema nikakve koristi od izbjegavanja potpisivanja primitka jer će poslodavac to moći dokazati svjedocima ili će Vam ga dostaviti kući, ili će ga staviti na oglasnu ploču. Osim toga, ako odbijete potpisati primitak neke odluke, sami nećete znati da li i od kada Vam teku rokovi za žalbu.

Sporazumna izmjena ugovora o radu i otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu - bitne razlika. Svaki ugovor o radu može se izmijeniti na dva načina: 1. sporazumno, dakle dobrovoljno, tj. slobodnom voljom poslodavca i zaposlenika, 2. otkazom s ponudom izmijenjenog ugovora o radu. U nastavku dajemo prikaz razlika:

A) Sporazuna odnosno dobrovoljna izmjena ugovora o radu.

(Primjer: Poslodavac nudi radniku da potpiše aneks ugovora o radu prema kojem će obavljati neke druge poslove, ili nepuno radno vrijeme i sl.).

1. Ovaj ugovor radnik ne mora prihvatiti.
2. Ako ga ne prihvati, za radnika ne nastupaju nikakve pravne posljedice - nema promjene ugovora (dakle, nema promjene radnog mjesta ili dr.), a također nema otkaza.
3. Međutim, ako radnik takav ugovor prihvati, ne može se više uspješno žaliti niti ga sudski osporavati.
4. Naime, budući ga nije morao niti prihvatiti odnosno potpisati, ne može se niti žaliti ako je to dobrovoljno učinio.

B). Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu (čl. 121. Zakona o radu).

(Primjer: Poslodavac daje radniku otkaz, ali ne "na ulicu", nego mu nudi aneks ugovora - obavljanje drugih poslova, ili nepuno radno vrijeme i sl.).

1. Ovaj aneks tj. izmijenjeni ugovor radnik "mora" prihvatiti (formalno ne mora, ali tada nastupa otkaz).
2. Ako ga ne prihvatiti, tada kao što je rečeno nastupa otkaz. Protiv otkaza se radnik može žaliti i sudski ga osporavati jednako kao i svaki drugi otkaz.
3. Međutim, ako prihvatiti odnosno potpiše aneks, tj. izmijenjeni ugovor o radu, ostaje na radu, ali se može žaliti i sudski osporavati, no ne ugovor o radu, nego otkaz - dakle, može osporavati opravdanost otkaza.
4. Naime, ovo je različita situacija od dobrovoljnog potpisa ugovora o radu, jer da radnik nije ovaj ugovor potpisao, nastupio bi otkaz. Stoga radnik osporava otkaz.

Neznanje Vas ne ispričava!

Ako ste dobrovoljno potpisali ugovor o radu odnosno njegovu izmjenu, aneks i sl (dakle ne u slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu), vrlo, vrlo teško ćete moći osporiti takav ugovor. Naime, ugovor se može osporavati zbog mana volje (prijetnja, prijevara, bitna zabluda). Međutim, to moraju biti ozbiljni nedostaci. Prijetnja mora biti nedopuštena, strah izazvan prijetnjom opravdan i to strah za ugrožavanje života, tijela ili drugog značajnog dobra. Prijevara mora biti prava i svjesna. Bitna zabluda se mora odnositi na bitna svojstva ugovora, osoba i sl, ali je neće biti ako je radnik nepažljivo. U praksi gotovo i nema situacija koje bi se mogle svesti pod ove mane volje. Pri tome posebno treba znati - nepoznavanje prava vas ne ispričava! Ako vam je poslodavac ponudio sporazumni aneks ugovor o radu, a vi ste ga potpisali misleći da ga morate potpisati, ne možete ga poslije iz toga razloga osporavati. Svatko mora znati što potpisuje!