

Primjena instituta najpovoljnijeg prava

Institut najpovoljnijeg prava iz članka 12.

Pravno pitanje

Primjenjuje li se institut najpovoljnijeg prava iz članka 12. Zakona o radu i na sporazum o visini otpremnine sklopljen nakon što je ugovor o radu već prestao?

Stajalište suda

Prema odluci **Vrhovnog suda Republike Hrvatske**, poslovni broj Rev 792/2021-2 od 13.7.2021., u takvoj situaciji nema mjesta primjeni instituta najpovoljnijeg prava iz članka 12. Zakona o radu.

Sud je pošao od odredbe **članka 12. ZR-a** prema kojoj se, 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 za radnika **najpovoljnije pravo**, ako tim ili drugim zakonom nije drukčije određeno. Ta odredba pretpostavlja postojanje ugovora o radu i radnog odnosa. U situaciji kada je ugovor o radu prestao, te kada su se nakon prestanka ugovora o radu poslodavac i radnik drugačije dogovorili o visini **otpremnine**, različito u odnosu na raniji ugovor o radu, kolektivni ugovor ili zakon, tada takav **Sporazum** predstavlja slobodno izraženu volju stranaka glede onih pitanja koja su bila predmetom tog Sporazuma. Prema tome, u takvoj situaciji za stranku ne postoje ograničenja glede međusobnog dogovaranja, pa nema niti mjesta primjeni instituta najpovoljnijeg prava iz članka 12. ZR-a.

Što ovo znači u praksi

Zaštita kroz najpovoljnije pravo vrijedi dok traje radni odnos. Nakon prestanka ugovora o radu stranke su slobodne sporazumno urediti pitanja poput otpremnine, a takav dogovor obvezuje kao izraz njihove slobodne volje, bez naknadne primjene instituta najpovoljnijeg prava.

Odvjetničko društvo Babić & Čibarić · Ulica Charlesa Darwina 4F, 10000 Zagreb
+385 1 233 55 40 · babic.cibaric@gmail.com · www.babic-cibaric.com