

Nastavak rada nakon stjecanja prava na starosnu mirovinu

Gordana Muraja*

Mirovinski sustav već je desetljećima u krizi. Nedavne zakonske izmjene usmjerene su na motivaciju radnika na duži ostanak u svijetu rada, što bi trebalo utjecati i na prikupljanje više sredstava u mirovinskim fondovima. Osim rada iz mirovine, najnovije zakonske promjene olakšavaju i motiviraju poslodavca i radnika na ostanak na radu i nakon stjecanja prava na starosnu mirovinu.

1. Mirovina po sili zakona

Iako je Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN, br. 151/22, dalje u tekstu ZR) članak 112. Zakona o radu (NN, br. 93/14., 127/17., 98/19. i 151/22) u cijelosti izmijenjen, u stavku 1. točki 6. ovaj članak još uvijek propisuje isto ono što je propisivao i 2014, kad je osnovni tekst ZR-a stupio na snagu, odnosno da ugovor o radu prestaje *kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore*.

Iako je ZR ostavljao mogućnost i drugačijeg dogovora između poslodavca i radnika, osnovno je uređenje da *radni odnos prestaje* – a iz takvog uređenja slijedi da radni odnos prestaje na temelju zakona, odnosno kako se uobičajilo u govornom jeziku *po sili zakona*. Ni tada, kao ni danas, za prestanak radnog odnosa poslodavac i radnik nisu trebali ništa posebno ugovarati ili dogovarati. Budući da radni odnos prestaje po sili zakona, poslodavac nije morao radniku dati otkaz, jer konstitutivni element prestanka radnog odnosa je u samom ZR-u, svaki je akt kojim je utvrđeno da je radni odnos prestao samo utvrđenje (deklaracija) da je nastupila posljedica predviđena zakonom.

I Zakon o mirovinskom osiguranju (NN, br. 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18, 102/19, 84/21, 119/22, dalje u tekstu ZOMO) također već dugi niz godina propisuje da *pravo na starosnu mirovinu ima osiguranik kada navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža*¹. Tu je vidljivo da ZOMO utvrđuje da je odlazak u mirovinu *pravo* radnika – koje on, očigledno, može, ali i ne mora iskoristiti.

Iako su, kao što je vidljivo, odredbe ključnih propisa neizmijenjene, u većem dijelu javnih službi u mirovinu se odlazilo silom posebnog propisa. Primjerice, Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju koji je bio na snazi od 2003. – 2022. utvrđivao je člankom 102. da za-

posleniku na znanstveno-nastavnom, umjetničko-nastavnom i nastavnom radnom mjestu na visokom učilištu istekom akademske godine u kojoj je navršio 65 godina života prestaje ugovor o radu radi odlaska u mirovinu. Tako je posebnim zakonom zapravo onemogućeno slobodno raspolaganje poslodavca i radnika u specifičnom ugovornom odnosu zasnovanom ugovorom o radu, a koje omogućava opći dio radnog prava. Posljedica je da se u ustanovama koje su bile obavezne taj propis primijeniti u praksi, zbog načina kojim je ovo pitanje uređeno, poslodavac i radnik nisu mogli dogovoriti drugačije i produljiti radni odnos i nakon 65. godine života radnika. Ti isti propisi omogućavali su, pod određenim okolnostima, iznimke od pravila pa je pojedinim kategorijama zaposlenika, za koje je uvjete propisivao sam propis, bilo moguće radni odnos produljiti do 70. godine života.

2. Ključne izmjene propisa

Što se promijenilo i što je utjecalo na to da je sada moguće da radnik ostane u radnom odnosu te radi i nakon što je ispunio uvjete za starosnu mirovinu? Iako su, kao što je vidljivo, osnovne odredbe ključnih propisa ostale neizmijenjene, pa i sam ZR je sadržavao odvrćajuće prepreke koje su dovodile do toga da ni oni poslodavci kod kojih nije postojalo ograničenje propisano posebnim zakonom nisu imali interesa s radnikom dogovarati produljenje radnog odnosa nakon 65. godine. Sve se to promijenilo izmjenama nekoliko propisa, u prvom redu ZR-a, ali i ZMO-a, Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju, ali i posebnih propisa, čiji je pregled tema ovog članka.

2.1. Izmjene Zakona o radu

Da bi radnici i poslodavci bili motivirani na produljenje radnog odnosa izmijenjeno je nekoliko odredbi Zakona o radu pa je izmjena objavljena u NN 151/2022 donijela nekoliko ključnih promjena.

U prvom redu promjenom je utvrđena iznimka od pravila da u slučaju redovnog otkaza radnik ima pravo na otkazni rok. Sad stavak 8. članka 122. ZR-a utvrđuje da radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršanih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok. I članak 126. u stavku 2. ZR-a kao

* Mag. iur. Gordana Muraja, odvjetnica, Odvjetnički ured MURAJA, odvjetnik.muraja.com

¹ Broj članka Zakona o mirovinskom osiguranju u kojem to piše se promijenio, u nekim inačicama zakona (primjerice NN, br. 130/2010) se ova odredba nalazila u članku 30., a u važećoj inačici propisa je člankom 33, no tekst je nepromijenjen.

iznimku utvrđuje da ovaj radnik ne ostvaruje ni pravo na otpremninu u slučaju redovnog otkaza ugovora o radu. Treća bitna izmjena ZR-a dogodila se u članku 151. koji propisuje da je potrebna suglasnost radničkog vijeća za otkaz radniku starijem od 60 godina. I opet kao iznimku, članak 151. u stavku 1. točki 4. sada utvrđuje da poslodavac ne mora tražiti suglasnost radničkog vijeća za otkaz radniku koji je ispunio uvjete 65/15 za starosnu mirovinu.

Već iz prikaza promjena jasno je zašto poslodavci prije nisu bili zainteresirani produljivati radni odnos radniku starijem od 65 godina: ako je propustio taj trenutak kad je radnik napunio 65 godina života, i kad je radnika mogao samo obavijestiti o tome da mu je radni odnos prestao po sili zakona, te ako je radnik nastavio rad, poslodavac je poslije toga morao ispuniti sve te uvjete koje je ZR prije postavljao. Dakle, nakon 65. nije više bilo mogućnosti radniku otkazati bez otkaznog roka, isplate otpremnine i suglasnosti radničkog vijeća.

Izmjena u važećim propisima znači da prema važećim zakonskim rješenjima poslodavac radnika koji je napunio 65 godina života, odnosno ispunio uvjete za starosnu mirovinu, može otpustiti bez dodatnih obveza koje treba ispuniti. Očigledno je da se zakonodavac ovdje vodio logikom da radnik koji je ispunio uvjete za starosnu mirovinu svoja materijalna prava u slučaju otkaza može ostvariti u okviru sustava mirovinskog osiguranja te da mu nije potrebno osiguravati dodatnu zaštitu.

2.2. Izmjene Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju

U Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju (NN, br. 80/13, 137/13, 98/19. i 33/23, dalje ZOZO) ključna je promjena članka 50. koji propisuje da osiguranik koji je navršio 70 godina života i 15 godina mirovinskog staža na temelju nesamostalnog ili samostalnog rada nema pravo na naknadu plaće na teret sredstava obveznog zdravstvenog osiguranja za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, nego to pravo treba ostvariti na teret sredstava poslodavca, odnosno na teret sredstava osiguranika obveznika uplate doprinosa. Donedavno je isti taj članak 50. propisivao da osiguranik koji je navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža nema pravo na naknadu za bolovanje na teret sredstava osiguranja. Dakle, i izmjenom ZOZO-a je smanjen teret koji poslodavac treba snositi u slučaju bolesti radnika starijeg od 65 godina koji je ostao na radu.

2.3. Izmjene Zakona o mirovinskom osiguranju

ZMO je također promijenjen u ključnim elementima koji trebaju motivirati radnike na ostanak u svijetu rada. Mogućnost da radnik duljim radom utječe na visinu mirovine otvorena je promjenom članka 85. ZMO-a, koji uređuje složeni sustav povećavanja polaznih faktora za izračun mirovine. Prema informacijama iz Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike² za najviše pet

godina kasnijeg umirovljenja mirovina se može povećati za 27%, što je povećanje od 6,6% u odnosu na prethodno važeće rješenje.

3. Ostanak na radu

Budući da odredba članka 112. u stavku 1. točki 6. ZR-a i danas utvrđuje da radni odnos prestaje kad radnik navršio 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, prestanak radnog odnosa zapravo i dalje nastupa *po sili zakona*. To je vidljivo i iz toga što se radnik i poslodavac moraju drugačije dogovoriti da bi se radni odnos nastavio.

Žele li nastavak radnog odnosa, o tome se trebaju suglasiti obje strane, a ni za jednu od njih ne nastaje obveza produljenja radnog odnosa. Dakle, radni odnos se nastavlja jedino ako su ugovorne strane obje zainteresirane. Postavlja se pitanje koje formalne preduvjete pritom treba zadovoljiti.

4. Ugovor bez pisanog ugovora

I dosadašnja je sudska praksa, i to na temelju ZR-a, prihvaćala da je ugovor o radu nekad zaključen u pisanom obliku, što je forma koju propisuje ZR, ali da se ugovor može zaključiti i samom činjenicom rada, time što radnik radi određene poslove, a poslodavac ga u tome ne sprječava. Slijedi to i iz odredbi članka 14. ZR-a da *propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora*. Pisani oblik jest propisan, ali nije uvjet nastanka ugovora.

Isto se načelo odnosi i na nastavak radnog odnosa nakon ispunjenja uvjeta iz članka 112. stavka 1. točke 6. ZR-a. Budući da su promijenjene odredbe koje ne sputavaju poslodavca u otkazivanju, a osobito što više nema obvezu sam financirati eventualnu bolest, poslodavac se ne izlaže prevelikom riziku ako s radnikom ne zaključi nikakav poseban, novi ugovor, nego radnik samo nastavi raditi.

Naime, između poslodavca i radnika ugovor već postoji: to je taj osnovni ugovor (predmnijevano: na neodređeno vrijeme) na temelju kojega radnik kod poslodavca obavlja određeni posao. U točno određenom trenutku radnikova 65. rođendana ugovor zaključen na neodređeno vrijeme prestao je silom zakona, ali su ga ugovorne strane odlučile nastaviti prešutnim produljenjem ugovorenih uvjeta na nastavak radnog odnosa. U ugovornom pravu nema ničeg neobičnog u ovakvoj pravnoj situaciji. Radnik time što je nastavio raditi, a poslodavac time što ga nije u tome spriječio, obje su ugovorne strane pokazale suglasnost volja za nastavak primjene zaključenog ugovora. Slijedi da zaključivanje posebnog dodatka ugovoru ili novog ugovora nije neophodno, pod pretpostavkom da se ne mijenjaju uvjeti rada, odnosno da se ne mijenja nijedan od elemenata koji bi i inače uzrokovali potrebu za zaključivanje novog ugovora o radu.

5. Produljenje ugovora na određeno vrijeme

Ipak, poslodavcu i radniku može biti u interesu da ugovor o radu produže na neko točno određeno vrijeme. Poslodavcu

² objavljenim 7.10.2023. na mrežnim stranicama <https://mrosp.gov.hr/> pod naslovom *Hrvatski sabor jednoglasno donio izmjene Zakona o mirovinskom osiguranju*

može biti u interesu da se radnik obaveže da će do ugovorenog trenutka zaista i raditi za poslodavca. Radniku može biti u interesu da se poslodavac obaveže da mu do određenog roka neće dati otkaz. Naime, bez ugovorenog roka obje strane mogu otkazati u bilo kojem trenutku: ugovor može otkazati svaka od ugovornih strana jer ako poslodavca ne obvezuje otkazni rok, on ne obvezuje ni radnika.

Žele li poslodavac i radnik izvjesnost u svome odnosu mogu zaključiti dodatak postojećem ugovoru ili novi ugovor o radu kojim će iskazati svoju volju za nastavak radnog odnosa. Takvim bi ugovorom bilo dobro utvrditi da su ispunjeni uvjeti za prestanak radnog odnosa po sili zakona, ali da su radnik i poslodavac dogovorili da će radnik nastaviti s radom. Ako pritom odrede i rok na koji je ugovor zaključen, slijedi da bi ugovor na neodređeno zaključivanjem dodatka ugovoru prešao u ugovor na određeno vrijeme s točno određenim trenutkom prestanka. Kao što vrijedi za ugovore na određeno vrijeme, i u ovom slučaju nema prepreke da trajanje ugovora bude određeno nastupanjem nekog događaja kao što je završetak projekta i slično.

6. Ostanak na radu u javnim službama

Prema članku 11. Zakona o ustanovama (NN, br. 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19. i 151/22) na radnopravni status zaposlenih u ustanovama primjenjuju se opći propisi o radu ako zakonom nije drugačije određeno. Radni odnosi u javnim službama uređeni su i različitim posebnim propisima, a svi ti propisi, kao i Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama, propisuju da se zapošljava na temelju ugovora o radu, što istodobno znači da svi ti propisi traže pisani oblik ugovora o radu. S obzirom na način financiranja javnih službi i propise koji uređuju pojedine djelatnosti, kod produljenja radnog odnosa postojećim zaposlenicima mogu postojati i druga ograničenja, fiskalne ili neke druge naravi, kojima se ovaj članak ne bavi.

Zakon o visokom obrazovanju i znanstvenoj djelatnosti (NN, br. 119/2022) u svojoj novoj, važećoj inačici člankom 51. upućuje na odlazak u mirovinu istekom akademske godine u kojoj su stečeni uvjeti za prestanak ugovora o radu, ali u skladu sa zakonom koji uređuje radne odnose.

Dakle, obveza uređenja odnosa s radnicima pisanim ugovorom upućuje na potrebu da se dodatkom ugovoru o radu, u pisanoj obliku, uredi odnos između poslodavca i zaposlenika u slučaju produljenja rada nakon stečenih uvjeta za starosnu mirovinu.

7. Obveza javnog natječaja

Za javne službe različiti posebni propisi kojima su uređene djelatnosti javnih službi propisuju obvezu popunjavanja radnih mjesta provedbom javnog natječaja. Međutim, ako se radni odnos nastavlja, ustanova nema slobodno radno mjesto koje treba oglasiti na natječaju pa nema ni potrebe za provedbom javnog natječaja. Može se reći da je to glavna prednost produljenja radnog odnosa postojećem radniku u odnosu na zapošljavanje radnika koji je već u mirovini.

8. Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Zakon o radu ne propisuje posebnu obvezu poslodavca za isplatu otpremnine prilikom odlaska radnika u mirovinu. Radnik i poslodavac takvu obvezu mogu ugovoriti nekim od općih akata radnog prava, u pravilu kolektivnim ugovorom, ali i pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Primjerice, za javne službe to je pravo ugovoreno Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama (NN, br. 56/22, 127/22, 58/23 i 128/23.). Na temelju članka 59. *zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice za izračun plaće zaposlenika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.*

Kao što je vidljivo, navedeni članak jasno određuje trenutak u kojem za poslodavca nastaje obveza isplate otpremnine. U slučaju produžetka ugovora o radu dodatkom ugovoru, taj će trenutak očito nastupiti kad se ugovorne strane usuglase o prestanku ugovora, a onda će poslodavac prema zadnjem danu rada isplatiti i otpremninu. Zaposleniku je također u interesu isplata na temelju osnovice važeće na zadnji dan rada, s obzirom na promjene koje donosi Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama (NN, 155/22), a iz kojih bi trebalo uslijediti povećanje osnovice, koeficijenata pa onda i plaća.

Dakle, ako je pravo na otpremninu ugovoreno kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnika, radnik koji odlazi u mirovinu može steći i pravo na otpremninu, no ona ne zavisi od ZR-a nego od ugovorenih uvjeta.

