



# POSEBNOSTI RADNOG ODNOSA KAZALIŠNIH UMJETNIKA I KAZALIŠNIH RADNIKA PREMA NOVOM HRVATSKOM ZAKONU O KAZALIŠTIMA

DOI 10.51558/2712-1178.2023.9.2.229

UDK: 349.2:792(497.5)(094)

Stručni rad

**Dr. sc. Dragan Zlatović, vanr. prof.**

Upravni odjel Veleučilišta u Šibeniku

e-mail: zlatovic@vus.hr

## SAŽETAK

*Kazališna umjetnost uživa brojne posebnosti, a jedna od takvih posebnosti očituje se i u uređenju radnih odnosa, koji ne mogu biti postavljeni u pravni okvir tzv. „klasičnog radnog odnosa“, već zbog svoje dinamičnosti i specifičnosti radni odnosi kazališnih umjetnika, posebice onih zaposlenih u javnim kazalištima, moraju imati posebni sui generis status. U radu autor prvotno daje pregled novog kazališnog zakonodavstva u Republici Hrvatskoj, te nadalje analizira nova zakonska rješenja i posebnosti ugovora o radu u kazališnoj djelatnosti u odnosu na raniju regulativu u ovom području, koja analiza uključuje i pripadajuće provedbene propise. Autor daje konačno svoj kritički osvrt na nova zakonska uređenja instituta predstavnika radnika u kazališnom vijeću kao organu poslodavca s određenim prijedlozima de lege ferenda.*

**Ključne riječi:** *Zakon o kazalištima, javno kazalište, kazališni umjetnik, kazališni radnik, radni odnos, audicija, ugovor o radu, kazališno vijeće*

## 1. UVOD

Novi hrvatski Zakon o kazalištima („Narodne novine“, br. 23/23.; u daljnjem tekstu: ZK) uvodno navodi zakonski sadržaj kroz uređenje obavljanja kazališne djelatnosti, a osobito osnivanje kazališta, kazališnih družina i kazališnih kuća,

ustrojstva i upravljanja kazalištem i kazališnom družinom, položaj kazališnih umjetnika i radnika te pitanja od značenja za kazališnu djelatnost u Republici Hrvatskoj.

Danom stupanja na snagu novoga ZK-a prestao je važiti Zakon o kazalištima („Narodne novine“, br. 71/06., 121/13., 26/14. i 98/19.; u daljnjem testu: ZK ‘06) i Pravilnik o utvrđivanju kazališnih radnika koji se smatraju kazališnim umjetnicima („Narodne novine“, broj 39/07.).

Kako je to naglasio predlagatelj zakona u obrazloženju, novim ZK-om se uređuju sljedeća pitanja vitalna za status i rad kazališta i drugih organizacijskih oblika kazališnog djelovanja:

- pojam kazališne djelatnosti, kazališta, kazališne družine i kazališne kuće
- osnivanje kazališta, kazališnih družina i kazališnih kuća, uvjeti za njihovo osnivanje, očevidnik kazališta te prestanak rada kazališta i kazališne družine
- ustroj i upravljanje javnim kazalištem i javnom kazališnom družinom te se propisuje da su tijela javnog kazališta i javne kazališne družine intendant, odnosno ravnatelj i kazališno vijeće
- način imenovanja i razrješenja intendanta nacionalnog kazališta, odnosno ravnatelja javnog kazališta i javne kazališne družine
- sastav i način imenovanja kazališnog vijeća te se propisuje da se za člana kazališnog vijeća može imenovati osobu koja ima završen diplomski sveučilišni ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij ili s njim izjednačen studij
- ovlasti intendanta, odnosno ravnatelja te ovlasti kazališnog vijeća javnog kazališta i javne kazališne družine
- nacionalna kazališta te se određuje da Hrvatsko narodno kazalište u Zagrebu ima status središnjeg nacionalnog kazališta
- sredstva za rad javnog kazališta i javne kazališne družine koja osigurava osnivač na temelju prihvaćenog prijedloga programa i financijskog plana te financiranje nacionalnih kazališta od strane ministarstva nadležnog za kulturu
- način zasnivanja radnog odnosa kazališnih umjetnika



- status kazališnih umjetnika koji više nisu sposobni umjetnički djelovati i doprinositi ponudom sklapanja ugovora za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta ili upućivanjem na prekvalifikaciju u drugu profesiju, odnosno stjecanje kvalifikacije u visokom obrazovanju koja omogućava pristup drugom zanimanju
- prestanak radnog odnosa baletnih i plesnih umjetnika te se propisuje da im prestaje radni odnos u kazalištu prestankom ugovora o radu kada navrše četrdeset godina mirovinskog staža, uključujući staž osiguranja s povećanim trajanjem te ostvaruju pravo na starosnu mirovinu, bez obzira na godine života, kada navrše mirovinski staž od najmanje četrdeset godina, uključujući staž osiguranja s povećanim trajanjem
- status Ansambla narodnih plesova i pjesama Hrvatske Lado, posebice način zasnivanja radnog odnosa umjetnika i drugih zaposlenika Ansambla te se uređuje status umjetnika Ansambla koji više ne mogu umjetnički djelovati i doprinositi
- status festivala i drugih manifestacija od nacionalnog značenja
- nadzor nad zakonitošću rada i općih akata kazališta i kazališnih družina te Ansambla Lado.

Pod kazališnom djelatnošću podrazumijeva se priprema, organizacija i javno izvođenje dramskih, plesnih, glazbenih, glazbenoscenskih, lutkarskih i drugih scenskih djela. Kazališnu djelatnost obavljaju kazališta, kazališne družine i kazališne kuće. Kazališnu djelatnost mogu obavljati samostalne pravne osobe ili podružnice, odnosno posebne ustrojstvene jedinice unutar druge pravne osobe.

Javna kazališta, kazališne družine i kazališne kuće osnivaju se isključivo kao javne ustanove odnosno kao pravne osobe koje obavljaju kazališnu djelatnost sukladno ZK-om, a kojima je osnivač:

- Republika Hrvatska, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravna osoba u pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske ili jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave (samostalno ili kao suosnivači), odnosno
- Republika Hrvatska, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravna osoba u pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske ili jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave zajedno s drugom pravnom i fizičkom osobom.

U ovom radu analizirat ćemo specifičnosti radno-pravnog statusa kazališnih umjetnika i kazališnih radnika prema novoj hrvatskoj regulativi. S obzirom na to da se rad kazališnih umjetnika prema vrsti, mjestu i načinu rada, okolnostima i uvjetima pod kojima se odvija i drugim svojim osobinama razlikuje od rada u radnom odnosu uređenom općim radnim pravom, bilo je nužno urediti radni odnos kazališnih umjetnika posebnim propisima prilagođenim naravi takva rada.

## 2. PRAVNI OKVIR UREĐENJA RADNOG ODNOSA ZAPOSLENIKA U JAVNIM KAZALIŠTIMA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Prema čl. 33. novog Zakona o kazalištima, kazališnu djelatnost u Republici Hrvatskoj obavljaju kazališni umjetnici te stručni i drugi kazališni radnici.

Najčešće se na radno-pravni status zaposlenika u javnim ustanovama u kulturi, pa tako i u javnim kazalištima, kazališnim kućama i kazališnim društinama odnose odredbe Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14., 127/17., 98/19. i 151/22.; u daljnjem tekstu: ZR) i prateći mu podzakonski propisi, ali u svakom području treba uvažavati i posebne propise svojstvene upravo tom određenom aspektu kulture. Ukazat ćemo upravo na te posebne propise koji se odnose na kazališne umjetnike i kazališne radnike gdje je regulacija i najobuhvatnija.

Zbog posebne strukture tržišta, posebice zbog elemenata monopolizma i defektnosti tržišta, zbog heterogenosti kulturnih i umjetničkih djelatnosti, zbog povijesne i progresivne vrijednosti kulturnih i umjetničkih djelatnosti na korisnike, kazališna je djelatnost od posebnog interesa svakog društva. Stoga su i pravila glede radnih odnosa u ovim ustanovama, uz garanciju načela i prava koja su zajednička prema općim propisima o radnim odnosima, takova da moraju uključivati one posebnosti koje su imanentne obavljanju kazališne djelatnosti. To se postiže ne samo u regulativnom smislu donošenjem posebnih zakonskih i podzakonskih propisa u ovom području, nego i primjenom kolektivnih ugovora, općih akata samih kazališnih ustanova i individualnim ugovorima o radu.

Pravni okvir uređenja radnih odnosa kazališnih umjetnika i kazališnih radnika tako čine:



- Zakon o ustanovama („Narodne novine“, br. 76/93., 29/97., 47/99., 35/08., 127/19. i 151/22.; u daljnjem tekstu: ZU)<sup>1</sup>;
- Zakon o radu;
- Zakon o kazalištima;
- Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima („Narodne novine“, br. 111/21.; u daljnjem tekstu: ZAPSP)<sup>2</sup>;
- Zakon o strancima („Narodne novine“, br. 133/20., 114/22. i 151/22.);
- Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u svezi s obradom osobnih podataka i slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća Uredba o zaštiti podataka);
- Zakon o plaćama u javnim službama („Narodne novine“, br. 27/01. i 39/09.)<sup>3</sup>;
- Zakon o osnovici plaća u javnim službama („Narodne novine“, br. 39/09. i 124/09.)<sup>4</sup>;
- Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama („Narodne novine“, br. 25/13., 72/13., 151/13., 9/14., 40/14., 51/14., 77/14., 83/14. – ispravak, 87/14., 120/14., 147/14., 151/14., 11/15., 32/15., 38/15., 60/15., 83/15., 112/15., 122/15., 10/17., 39/17., 40/17. – ispravak, 74/17., 122/17., 9/18., 57/18., 59/19., 79/19., 119/19., 50/20., 128/20., 141/20., 17/21., 26/21., 78/21., 138/21., 9/22., 31/22., 72/22., 82/22., 99/22. i 26/23)<sup>5</sup>;
- Temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama („Narodne novine“, broj 56/22. i 127/22.);

---

1 TEREK, D., Pravni status zaposlenih u ustanovama, Računovodstvo i financije, br.8., 2001., str. 64.

2 V. čl. 100. – 103. (autorska djela stvorena u radnom odnosu) u svezi s čl. 109. (zaposlenici u javnim službama) i čl. 139. (izvedbe umjetnika izvođača u radnom odnosu) ZAPSP-a.

3 Ovaj Zakon se primjenjuje i na javne kazališne ustanove kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu (čl.2. Zakona).

4 Ovim se Zakonom propisuje način određivanja osnovice plaće u javnim službama u kojima se sredstva za plaće osiguravaju u državnom proračunu.

5 V. čl. 9., 10. i 11. Uredbe.

- Granski kolektivni ugovor za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz državnog proračuna („Narodne novine“, br. 46/18.)<sup>6</sup> i Odluka o isplati materijalnih i nematerijalnih prava te drugih naknada za zaposlenike u ustanovama kulture („Narodne novine“, br. 60/22.)<sup>7</sup>;
- pojedinačni kolektivni ugovori.<sup>8</sup>

Uz ove propise bitni su za regulaciju radnih odnosa kazališnih umjetnika i kazališnih radnika i autonomni akti kazališta, naročito:

- statut kazališta;
- pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta;
- pravilnik o radu;
- pravilnik o audicijama;
- pravilnik o zaštiti na radu;
- pravilnik o postupku unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti;
- pravilnik o kućnom redu
- pravilnik o poslovnoj tajni;
- pravilnik o naknadama za upotrebu privatnih glazbenih instrumenata i potrošnog materijala;

---

6 Na snazi do 1.3.2022.

7 Sva materijalna i nematerijalna prava koja su zaposlenici u ustanovama kulture ostvarili iz rada i po osnovi rada temeljem Granskog kolektivnog ugovora za zaposlenike u ustanovama kulture koje se financiraju iz državnog proračuna („Narodne novine“, broj 46/18.), u smislu navedene Odluke priznavat će se i primjenjivati u istom opsegu i nakon isteka produžene primjene pravnih pravila sadržanih u Granskom kolektivnom ugovoru. Materijalna i nematerijalna prava te druge naknade, ugovorene Granskim kolektivnim ugovorom isplaćivat će se, nakon isteka produžene primjene pravnih pravila sadržanih u Granskom kolektivnom ugovoru, u visini i na način na koji su ugovorene. Odluka je stupila na snagu 2. lipnja 2022. i važi do sklapanja novog granskog kolektivnog ugovora kojim se utvrđuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada zaposlenika u ustanovama kulture, na koje se primjenjuje Zakon o plaćama u javnim službama, a najkasnije do dana stupanja na snagu novog posebnog propisa o plaćama u javnim službama.

8 Npr. Kolektivni ugovor za zaposlenike u ustanovama u kulturi Grada Zagreba od 19.12.2022., Kolektivni ugovor za zaposlenike u ustanovama kulture Grada Dubrovnika od 14.4.2021., Kolektivni ugovor za zaposlenike u ustanovama kulture Grada Splita od 10.11.2020., Kolektivni ugovor za zaposlenike u HNK u Varaždinu od 22.12.2022., Kolektivni ugovor za ustanove u kulturi Zadarske županije od 15.7.2022., te Kolektivni ugovor za zaposlenike u ustanovama u kulturi Grada Rijeke od 29.7.2022.

- poslovnik o radu kazališnog vijeća;
- pravilnik o uredskom poslovanju;
- pravilnik o zaštiti i obradi arhivskog i dokumentarnog gradiva;
- procedura u blagajničkom poslovanju i dr.

Kako su javne kazališne ustanove po svojem pravnom statusu javne ustanove na njih se primjenjuje kao *lex generalis* ZU, pa i glede radnih odnosa radnika u kazališnim ustanovama. Tako je čl. 11. ZU propisano kako se na radnopravni status zaposlenih u ustanovama primjenjuju opći propisi o radu (dakle ZR – *op. aut.*) ako zakonom (dakle posebnim zakonom kao *lex specialis*, npr. ZK – *op. aut.*) nije drukčije određeno.

Odredbama ZR-a se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom Republike Hrvatske, te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno.<sup>9</sup> U radnom odnosu obje ugovorne strane u našem slučaju javne kazališne ustanove kao poslodavci i kazališni umjetnici odnosno kazališni radnici kao radnici – *op. aut.*) u smislu čl. 8. st. 1. ZR-a imaju dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom, odnosno dužni su pridržavati se odredbi ZR-a i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu,

9 V. čl. 1. ZR-a. Za raniju sudsku praksu: “ Naime, odredbom čl. 1. Zakona o radu (“Narodne novine”, broj 93/14) propisano je da se tim Zakonom uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen u skladu s Ustavom te objavljen, a koji je na snazi, nije drukčije određeno. Dakle, Zakon o radu je po svojoj pravnoj prirodi opći propis i ne primjenjuje se u situaciji kada je drugim zakonom (*lex specialis*) drukčije određeno (tako i ovaj sud u odluci poslovni broj Revr-398/06 od 12. srpnja 2006.). Odredbom čl. 1. Zakona o kazalištima (“Narodne novine”, broj 71/06, 121/13 i 26/14) propisano je da se tim Zakonom uređuje obavljanje kazališne djelatnosti, a osobito osnivanje kazališta i kazališnih družina, ustrojstvo i upravljanje kazalištem, položaj kazališnih umjetnika i radnika te pitanja od značenja za kazališnu djelatnost. Dakle, tim zakonom uređuju se i radni odnosi koji zasnivaju kazališni umjetnici i drugi kazališni radnici sa kazalištima i kazališnim družinama, te navedeni zakon predstavlja *lex specialis* u odnosu na Zakon o radu jer uređuje, između ostalih, i uvjete o zasnivanju radnih odnosa kako na određeno tako i na neodređeno vrijeme između kazališta i kazališnih družina kao poslodavca i kazališnih umjetnika i drugih kazališnih radnika kao radnika.“ - presuda Vrhovni sud RH, Broj: Revr 127/2018-2, 13.11.2019.

pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ZR-om ili drugim zakonom nije drukčije određeno. Ovim se u čl. 9. st. 3. ZR-a ugradilo načelo *in favorem laboratoris*, odnosno primjena za radnika najpovoljnijeg prava, koje se ne primjenjuje samo kod tumačenja i primjene pravnih propisa, nego i kao kriterij za određivanje hijerarhije pravnih izvora.

### 3. RADNI ODNOS KAZALIŠNIH UMJETNIKA

#### 3.1. Kazališni umjetnici

Prema ranije važećem Pravilniku o utvrđivanju kazališnih radnika koji se smatraju kazališnim umjetnicima („Narodne novine“, br. 39/07.) eksplicitno su bili utvrđeni oni kazališni radnici koji su se imali u smislu ranije važećeg Zakona o kazalištima („Narodne novine“, br. 71/06., 121/13., 26/14. i 98/19.) smatrati kazališnim umjetnicima. Tako su prema citiranom Pravilniku kazališni umjetnici bili: dramski glumci, operni i operetni pjevači i članovi zbora, plesači klasičnog baleta, plesači suvremenog plesa, stvaraoci i animatori lutaka, orkestralni solisti i članovi orkestra, redatelji, dirigenti, koreografi, dramaturzi, umjetnički voditelji dramskog, opernog, baletnog i lutkarskog studija te slikarske i kiparske radionice, zborovođe, baletni majstori, baletni pedagozi, korepetitori, scenografi, kostimografi, scenski slikari (majstori slikari), scenski kipari (majstori kipari), oblikovatelji scenskog svjetla i tona (voditelji rasvjete i tona, majstori rasvjete i tona), slikari maske (voditelji maskerske radionice, majstori maske), voditelji vlasuljarske radionice i majstori vlasuljari ako su raspoređeni na takva radna mjesta prema općem aktu kazališta. Da bi kazališni umjetnik mogao obavljati navedene poslove trebao je imati odgovarajuću školsku spremu (svjedodžbu, diplomu), odnosno priznati status samostalnog umjetnika sukladno odgovarajućim zakonskim propisima. Navedeni kazališni umjetnici ostvarivali su prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje za zaposlene u javnim službama, ako ranijim Zakonom o kazalištima nije bilo drukčije određeno.<sup>10</sup>

10 Zlatović, D., *Ogledi iz kazališnog prava*, Propisi.hr, 10., Centar za management i savjetovanje, Zagreb, 2009., str. 76.





Međutim, navedeni Pravilnik prestao je važiti danom stupanja na snagu ZK-a<sup>11</sup>, tako da više nemamo posebni propis koji bi utvrđivao koji se kazališni umjetnici imaju u smislu ZK-a smatrati kazališnim umjetnicima. Kazališna umjetnost je živa umjetnost, koja doživljava stalne mijene, te je vjerojatno nakana zakonodavca da stavi izvan snage navedeni Pravilnik bila motivirana time da se ne propiše zatvorena lista kazališnih umjetnika već otvori opcija uključivanja i onih novih kazališnih umjetnika čiji će umjetnički status izvirati iz stalnog razvoja kazališne umjetničke poetike i scensko-tehničkih aspekata kazališne izvedbe.<sup>12</sup>

Ipak, kako taj status kazališnog umjetnika implicira posebna prava iz radnog odnosa sukladno ZK-u<sup>13</sup>, nužno je odrediti o kojim se kazališnim umjetnicima radi. Stoga se ukazuje potreba uređenja ove problematike barem u autonomnim aktima kazališta, posebice statutom kazališta i pravilnikom u unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u kazalištu odnosno pravilnikom o radu kazališta. Međutim, kako ovo rješenje ipak otvara pitanje različitog pristupa utvrđivanja u pojedinim javnim kazališnim ustanovama tko se ima smatrati kazališnim umjetnikom, to bi *de lege ferenda* ipak trebalo ovo pitanje regulirati *en général* podzakonskim propisom.

## 3.2. Zasnivanje radnog odnosa i rad kazališnih umjetnika u javnim kazališnim ustanovama

### 3.2.1. Zasnivanje radnog odnosa kazališnih umjetnika

Radni odnosi u kazalištima karakterizirani su posebnim obilježjima i pravilima kada je u pitanju umjetničko osoblje, za razliku od radnih odnosa drugih radnika u tim ustanovama. Tko ulazi u koju od ovih kategorija zaposlenika kazališta određuje priroda poslova koje obavlja u kazalištu, te se u formalnom smislu diferenciraju heteronomnom odnosno autonomnom pravnom normom. Posebnosti

---

11 V. čl. 72. st.2. ZK-a, koji je stupio na snagu 8.3.2023.

12 Primjerice inspicijenti i kazališni producenti koji nisu bili obuhvaćeni u čl. 2. Pravilnika.

13 V. čl. 23. st. 3. ZK-a prema kojemu se najmanje jedan član kazališnog vijeća bira iz redova kazališnih umjetnika zaposlenih u javnom kazalištu odnosno javnoj kazališnoj družini.

statusa kazališnih umjetnika pozicionirana je time što se ne radi o radniku u općem smislu te riječi, jer isti ne radi i ne djeluje po istim pravilima organizacije rada i tržišta kao u drugim djelatnostima. Rad kazališnih umjetnika s jedne je strane uvjetovan umjetničkim talentom i porivima i posebnim kriterijima, dok je s druge strane diktiran suvremenim stanjem i prilikama u ovom umjetničkom području, kao i samim poslovanjem ustanova koje obavljaju ovu djelatnost, te posebnostima u kulturi (specifičnosti kulturnog tržišta i marketinga i dr.). Stoga je nužno, u ovom području radnopravne regulacije radnih odnosa kazališnih umjetnika uz primjenu općih normi radnog prava, primijeniti i široko diferencirano, autonomno reguliranje odnosa kazališnog umjetnika i matične ustanove, sukladno pravilima organizacije kazališne djelatnosti, programom i repertoarom kazališta i samim umjetničkim zadatkom. Naime ovu regulaciju radnih odnosa kazališnih umjetnika obilježava niz posebnih institucija u specifičnim odnosima između kazališnog umjetnika i ustanove u kojoj je zaposlen (zasnivanje radnog odnosa po pozivu, audicija, poseban raspored radnog vremena, posebna zabrana natjecanja s poslodavcem, posebnosti prekovremenog rada i preraspodjele radnog vremena, tretman noćnog rada, sudjelovanje maloljetnika u umjetničkim izvedbama, sudjelovanje na probama i izvedbama, individualna priprema za nove projekte, slučajevi razloga za izvanredni otkaz kazališnom umjetniku i sl.).

Radni odnos je pravni odnos između pravnih subjekata – poslodavca i radnika, čiji sadržaj čine prava, obveze i odgovornosti između radnika i poslodavca sa aspekta radnog odnosa. Radni odnos u pravilu je formalan odnos, s obzirom da se uspostavlja na temelju odluke o zasnivanju, rješenju o prijemu u službu odnosno zaključivanjem ugovor o radu. U radnom odnosu radnik je uvijek fizička osoba, dok poslodavac može biti fizička ili pravna osoba. Tijek radnog odnosa obilježavaju posebnosti glede nastajanja, trajanja i prestanka radnog odnosa. Dakle, radni odnos je pravni odnos između poslodavca i radnika, nastao na temelju ugovora o radu, odluke o prijemu u službu ili pojedinačne odluke.<sup>14</sup>

Bitni elementi radnog odnosa su:

- dobrovoljnost;
- osobno obavljanje posla;

14 Herman, V., Čupurdija, M., *Osnove radnog prava*, Pravni fakultet Osijek, Osijek, 2011., str. 89.



- subordinacija; te
- plaća kao neizostavno protudavanje.<sup>15</sup>

Radni odnos se najčešće određuje kao dobrovoljna (slobodna), osobna, radnopravna, funkcionalna veza radnika i poslodavca, na osnovi koje radnik, pod određenim uvjetima i na određeni način uključuje u organizirani rad poslodavca, zauzimajući jedno određeno radno mjesto, na kojem obavlja određeni posao i prima za svoj osobni rad plaću, prema uloženom radu.<sup>16</sup>

U ovoj raspravi postavlja se pitanje da li radni odnos kazališnih umjetnika ispunjava sve navedene elemente definicije radnog odnosa ili se radi o radnom odnosu *sui generis*, odnosno da li umjetničko djelovanje uopće treba tretirati kao rad u smislu radnog prava ili ne ili se tretiranje umjetničkog djelovanja kao radnopravnog odnosa može sagledavati isključivo u smislu legislativne tvorevine. Posebice je dvojbeno da li subordinacija kao ključni element radnopravnog odnosa može postojati u umjetničkom djelovanju. Kada se zasniva radni odnos između umjetnika – npr. glumca ili opernog pjevača i poslodavca – kazališne ustanove, u realizaciji umjetničkog djela na pozornici ne možemo naći klasične izražaje subordinacije, kakve nalazimo u klasičnim radnim odnosima – npr. industrijskog radnika ili državnog službenika. U samoj umjetničkoj izvedbi možemo pronaći sukobljavanja i stapanja pravnih i umjetničkih komponenti, odnosno institucionalne i ugovorne podređenosti umjetnika svome poslodavcu i umjetničke slobode koja je imanentna umjetničkom činu.<sup>17</sup>

U ZK-u se zakonodavac odlučio za koncept prema kojemu su zaposleni kazališni umjetnici u javnim kazalištima u radnom odnosu, sukladno općem propisu o radu, koji je korigiran samim odredbama ZK-a kod regulacije određenih instituta.<sup>18</sup> Naime, u čl. 34. st. 1. ZK-a je

15 Zlatović, D., Malenica, I., *Novo hrvatsko radno pravo – Oglеди iz radnog prava i pravne prakse*, 2. izmijenjeno, prošireno i dopunjeno izdanje, Libertin naklada, Rijeka, 2016., str. 11.

16 Bilić, A., *Radno pravo*, Školska knjiga, Zagreb, 2021., str. 97.

17 Jović, B. P., *Radno pravo umetnika*, Umetnička akademija u Beogradu, Beograd, 1963., str. 8.

18 Ovim se nastavlja koncept zastupljen u ranije važećem tekstu Zakona o kazalištima iz 2006., kojega je bilo nužno bitno novelirati kako je to naglašavano u osvrtima na raniji zakonski okvir o kazalištima. Lederer, A. *Zakon iz kazališta gledan*, u: *Dani hvarskog kazališta: Građa i rasprave o hrvatskoj književnosti i kazalištu*, vol.45, no. 1., Zagreb – Split, 2019., str. 152.

uvodno propisano kako kazališni umjetnici zasnivaju radni odnos u javnim kazalištima i javnim kazališnim druženama sukladno ZR-u kao općem propisu o radu, a to opet temeljem kadrovskeg plana što ga sukladno čl. 21. ZK-a intendant, odnosno ravnatelj mora, inkorporirati u svoj četverogodišnji program rada koji program je neizostavna natječajna pretpostavka u postupku imenovanja intendanta odnosno ravnatelja javnog kazališta odnosno javne kazališne družine.<sup>19</sup>

Međutim, kazališni umjetnici nemoraju djelovati u javnom kazalištu isključivo na temelju zasnovanog radnog odnosa kao oblika subordiniranog rada, nego djeluju i kroz oblike autonomnog rada koji se obavlja na osnovi građanskopravnih ugovora s prestacijom ljudskog rada.<sup>20</sup> Tako se u javim kazalištima i kazališnim druženama iznimno, rad kazališnih umjetnika osigurava se na temelju ugovora o djelu ili autorskog ugovora za pojedine projekte ili programske cjeline dužeg trajanja odnosno sezone, ali i u ovom slučaju sukladno kadrovskom planu iz čl.21. ZK-a.<sup>21</sup> Budući da se u ovim slučajevima

19 Kopač, B., *Kazališni umjetnici i drugi kazališni radnici prema odredbama Zakona o kazalištima*, Informator, br. 5480., 13.9.2006., str.14. U privatnim kazalištima prema prirodi stvari ne provodi se postupak imenovanja ravnatelja kao u javnim kazalištima odnosno javnim kazališnim druženama, prema tome nema potrebe da ravnatelj odnosno direktor takvog kazališta donosi plan kadrova. Ipak, poslovanje i takvog kazališta implicira vođenje sustavne brige o kadrovima što onda uključuje i temeljitu kadrovsku politiku, koja uključuje i planiranje kao i angažiranje umjetnika bilo kroz radni odnos bilo preko ugovora o umjetničkom angažmanu odnosno autorskom djelu ili izvođenju.

20 Bilić, A., *op.cit.*, str. 159.-162. i 175.-177.

21 Ovdje upućujemo na odgovarajuću primjenu odredbi čl. 65-71. i 128.-139. Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima („Narodne novine“, br.111/21.; dalje: ZAPSP) i čl. 590.-619. Zakona o obveznim odnosima („Narodne novine“, br. 35/05., 41/08., 125/11., 78/15., 29/18., 126/21. i 156/22.; dalje: ZOO). Za sudsku praksu:“ Iz potpisanih ugovora o autorskom djelu nedvojbeno proizlazi da je volja ugovornih strana da sklope ugovor o autorskom djelu, a ne ugovor o radu. Kod toga treba voditi računa i o činjenici da je Grad S. 4. srpnja 2005. donio zaključak o zabrani otvaranja novih radnih mjesta odnosno novog zapošljavanja, a radi čega je tuženik i angažirao vanjske suradnike u skladu s citiranim odredbama Zakona o kazalištima. Stoga se ne radi o izigravanju propisa kako to navodi tužitelj u reviziji. Osim toga, prema odredbi čl. 148. st. 1. Zakona o obveznim odnosima („Narodne novine“ br. 53/91, 73/91, 3/94, 7/96, 112/99, 88/01), odnosno čl. 336. st. 1. Zakona o obveznim odnosima („Narodne novine“ br. 35/05) ugovor stvara prava i obveze za ugovorne strane, pri čemu se ugovorne odredbe primjenjuju onako kako one glase. Tužitelj u reviziji ističe da bi revizijski sud treba

radi o autorskim i izvođačkim angažmanima (pravima) vanjskih suradnika, ne primjenjuju se odredbe o javnom natječaju.

Kazališni umjetnici radni odnos zasnivaju po pozivu ili na temelju javnog natječaja, s time što kazališni umjetnici koji čine kolektivna umjetnička tijela orkestra i zbora radni odnos zasnivaju na temelju javnog natječaja. Način raspisivanja i provođenja javnog natječaja utvrđuje se općim aktima. Ovim je ostavljena iznimna autonomija intendantima/ ravnateljima javnih kazališnih ustanova glede toga hoće li određenog kazališnog umjetnika zaposliti po izravnom pozivu (*ad personam*), odnosno hoće li za upražnjeno radno mjesto kazališnog umjetnika raspisati javni natječaj, jer nije *ex lege* propisano da se općim aktima uredi i pitanje u kojim situacijama će se kazališni umjetnici zapošljavati po pozivu, a u kojima po javnom natječaju, osim već navedene situacije iz čl. 34. st. 4. ZK-a.

S obzirom na prirodu kazališnog umjetničkog djelovanja i potreba same kazališne izvedbe, svakako je očekivano kako su se morale stvoriti zakonske pretpostavke da kazalište kao poslodavac može angažirati konkretnog kazališnog umjetnika za svoje potrebe i to izravnim pozivom i prihvatom te ponude od strane samog konkretnog kazališnog umjetnika. Posebice se to odnosi na slučaj zamjene određenog kazališnog umjetnika radi izvršenja određenog repertoara u hitnim i izvanrednim situacijama kada nije moguće bez instituta javnog poziva funkcionirati unutar kazališta.<sup>22</sup>

Uz izravan poziv, ostavljena je mogućnost raspisivanja javnog natječaja za angažiranje kazališnog umjetnika, s tim da što ne propisuje obveza objave toga natječaja u dnevnom tisku, nego je način raspisivanja javnog natječaja sada u domeni samoregulacije samih kazališnih ustanova. Dakle, odredbama ZK-a ipak nisu uređena posebna

odgovoriti mogu li u kazalištima temeljem autorskog ugovora pjevači godinama, stalno i kontinuirano izvršavati obveze iz ugovora o radu i obavljati poslove za koje se zasniva radni odnos. Radi ostvarivanja umjetničkih programa Zakon o kazalištima dozvoljava angažiranje vanjskih suradnika, dakle osoba koje nisu u radnom odnosu s kazalištem, pa stoga odgovor na postavljeno pitanje ovisi o okolnostima svakog konkretnog slučaja. I u predmetu pred Županijskim sudom u Rijeci GŽ-3025/2011-4 od 21. prosinca 2011. radilo se o činjenično drugačijoj situaciji, budući je tužiteljica kao baletan radila kod tuženika (kazališta) od 1992. godine.“ –presuda Vrhovni sud RH, Broj: Revr 30/14-2, 3.9.2014.

22 Zapošljavanje kazališnih umjetnika po pozivu propisano je prvotno u Zakonu o kazalištima iz 2006. V. Donadini, A., *Neka pitanja radnih prava zaposlenika u kulturi s naglaskom na kazališnu djelatnost*, Radno pravo, 10., 2005., str. 66.

pitanja u svezi raspisivanja natječaja, posebice nije na poseban način uređeno pitanje određivanja natječajnih uvjeta, odnosno kriterija po kojima se ima obaviti izbor između prijavljenih kandidata. Stoga se institut javnog natječaja kod angažiranja kazališnih umjetnika može promatrati samo kao intencija zakonodavca da se omogući svim zainteresiranim osobama da pod jednakim kondicijama budu zaposleni i na radna mjesta za koja se traže posebne sklonosti i umjetničke vještine. S obzirom na prirodu umjetničkog čina i umjetničkog djelovanja opcija javnog natječaja je diskutabilna kod umjetničkog angažmana.

Ukoliko se za zapošljavanje kazališnih umjetnika raspisuje javni natječaj, tada načelno kazališni umjetnici prijavljeni na javni natječaj moraju pristupiti audiciji, osim ako za neka umjetnička radna mjesta statutom i općim aktima nije utvrđeno drukčije. Audiciju provodi audicijsko povjerenstvo koje imenuje intendant odnosno ravnatelj na način utvrđen općim aktima. Dale, zakonodavac nije propisao generalni okvir za audicijske postupke, što će zasigurno rezultirati različitom autonomnom regulativom javnih kazališnih ustanova te s tim u svezi i s različitim praksom.

Na ovaj način je naš zakonodavac spojio dva inače zasebna postupka – javni natječaj i audiciju. Naime, audiciji se u našoj kazališnoj praksi pribjegavalo kada se željelo izvršiti uvid i izbor između potencijalnih umjetničkih suradnika za potrebe određenog umjetničkog projekta ili uloge, odnosno kada se radilo o kandidatima bez veće umjetničke reputacije. U ZK-u je to sada primijenjeno na način da je audicija mandatorna pertinencija natječajnog postupka za angažman kazališnih umjetnika u radnom odnosu u slučaju javnog natječaja, što bi značilo da audicija mora biti predviđena kao poseban uvjet za zasnivanje radnog odnosa, dok se regulativa glede provođenja audicije prepušta autonomnim kazališnim pravnim aktima. Stoga se audicija može sagledavati kao svojevrsno prethodno provjeravanje sposobnosti kandidata za zasnivanje radnog odnosa u kazališnoj djelatnosti. Audicijom odnosno prethodnim provjeravanjem, utvrđuje se je li stručne, umjetničke i ostale sposobnosti kandidata odgovaraju zahtjevima koji se u procesu rada traže za rad na određenom radnom mjestu, odnosno posjeduje li kandidat sposobnosti za obavljanje radnog mjesta na koji se prijavio. Iako se u čl. 34. st. 1. ZK-a upućuje na primjenju ZR-a u svezi sa zapošljavanjem kazališnih umjetnika, s obzirom na prirodnu svrhu audicijskog postupka, gotovo se isključuje

zapošljavanje kazališnih umjetnika u javnim kazališnim ustanovama u svojstvu pripravnika (čl. 55. ZR-a).

Dakle, u novom ZK-u ne regulira se preciznije postupak sklapanja ugovora po pozivu, kao ni audicijski postupak, ostavljajući tako da se ta pitanja reguliraju posebnim općim aktima kazališta ili odlukom intendanta odnosno ravnatelja.

S obzirom na dosadašnju praksu i postojeću autonomnu regulativu samih javnih kazališnih ustanova, audicija se obvezno provodi prilikom izbora kazališnih umjetnika u slučaju zapošljavanja po javnom natječaju, za potrebe dramskog, opernog i/ili baletnog ansambla u određenoj javnoj kazališnoj ustanovi za radna mjesta određena internim pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada u tom kazalištu. Audiciju provodi komisija (povjerenstvo) koju imenuje ravnatelj odnosno intendant za pojedinu umjetničku cjelinu, a sastoji se obično u pravilu od tri člana, i topredsjednika, u pravilu ravnatelja određene umjetničke cjeline, te dva člana iste struke kao kandidat koji se prijavio za polaganje audicije.<sup>23</sup> U pravilu, za potrebe opernog, odnosno baletnog ansambla jedan od članova audicijske komisije je dirigent ili dirigent zbora/zborovođa, odnosno baletni pedagog, dok za potrebe orkestra u komisiji je najmanje jedan član iste instrumentalne grupe kao kandidat koji se prijavio za polaganje audicije. Članovi komisije mogu biti i osobe izvan javnog kazališta odnosno kazališne družina. Obično, za potrebe dramskog ansambla audiciji moraju pristupiti glumci i redatelj, s tim što glumac na audiciji izvodi dva različita monologa po osobnom izboru, dok se redatelju kao audicija uzima u obzir režija jednog premijernog naslova iz tekućeg repertoara. O audiciji se vodi zapisnik, a može se i snimiti audio, odnosno video zapisom prema odluci komisije. Kandidati koji su se prijavili na audiciju moraju biti pravovremeno upoznati s pravilima kazališta o audiciji, kao i točnim datumom i mjestom održavanja audicije. Audiciji mogu pristupiti kandidati koji ispunjavaju uvjete utvrđene pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada kazališta bilo da se radni odnos zasniva po pozivu ili na

23 „Dakle, audicija za svaki pojedini projekt, koja je najčešće (u nekim državama i jedini način zapošljavanja umjetnika) u novom ZOK-u predviđena je kao „općenita audicija“. Naime, u nas povjerenstva za te audicije imenuje intendant „na način propisan statutom i drugim aktima“, dok u većini europskih zemalja audiciju provodi redatelj predstave, a u povjerenstvu se nalazi njegov tim.“ Tako: Lončar, V., *Zakon o kazalištu 2006.*, u: *Organizacijski razvoj i strateško planiranje u kulturi*, Grad Zagreb, Zagreb, 2008., str. 12.

temelju javnog natječaja koji se objavljuje u dnevnom tisku. Ukoliko se na audiciju prijavi kazališni umjetnik čije obveze na audiciji nisu utvrđene pravilima kazališta o audiciji, audicijska komisija provest će audicijski postupak uobičajen u kazalištu za takvog kazališnog umjetnika. S kandidatom koji nije zadovoljio na audiciji ne zaključuje se ugovor o radu. Odluku o zaključivanju ugovora o radu donosi ravnatelj, odnosno intendant kazališta na temelju ocjene audicijske komisije. Za umjetnike koji su svojim ranijim radom potvrdili visoku umjetničku razinu, u iznimnim slučajevima ravnatelj odnosno intendant kazališta, na prijedlog ovlaštenog voditelja ansambla, može donijeti odluku o oslobađanju od polaganja audicije, iako je otvorena i druga zakonska mogućnost da se takva osoba angažira i na temelju poziva.

### 3.2.2. Ugovor o radu kazališnih umjetnika

U javnim kazalištima i javnim kazališnim družinama kazališni umjetnici zasnivaju radni odnos zaključivanjem prvenstveno ugovora o radu na određeno vrijeme u smislu odredbe čl. 35. ZK-a. Naime, javno kazalište odnosno javna kazališna družina ne mogu sklopiti s kazališnim umjetnikom ugovor o radu na neodređeno vrijeme, osim u iznimnoj situaciji kada se ispune kondicije propisane čl. 35.st.2. ZK-a.<sup>24</sup>

Kod toga ugovor o radu na određeno vrijeme kazališni umjetnici u javnim kazalištima i javnim kazališnim družinama sklapaju:

---

24 Prema čl. 11. st.1. ZR-a ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ZR-om nije drukčije određeno. Dakle, ZR kao *lex generalis* predviđa ugovor o radu kao temelj zasnivanja radnog odnosa kao pravilo, a ugovor o radu na određeno vrijeme kao izuzetak. *Vice versa*, ZK kao *lex specialis* predviđa ugovor o radu na određeno vrijeme kao temelj za zasnivanje radnog odnosa kazališnih umjetnika u javnim kazalištima i javnim kazališnim družinama kao pravilo, a ugovor o radu na neodređeno vrijeme kao izuzetak. Ovo rješenje svakako može doprinijeti fluktuaciji kazališnih umjetnika među javnim kazališnim ustanovama odnosno potrebnim periodičnim/ permanentnim promjenama u kazališnom ansamblu, ali s druge strane slabi radnopravni status kazališnih umjetnika i svakako utječe na njihov socijalni status i ostvarivanje prava koja su ovisna o stabilnosti i trajnosti radnog odnosa (kreditna sposobnost i sl.).





- a) u pravilu na četiri godine<sup>25</sup>, odnosno
  - b) iznimno prema potrebi projekta ili programa i na kraće razdoblje<sup>26</sup>,
- s obveznim probnim radom u trajanju od šest mjeseci.<sup>27</sup>

- 
- 25 S obzirom na odredbu čl. 35. st. 2. ZK-a, javna kazališta/javne kazališne družine će se teško odlučivati ponuditi kazališnim umjetnicima ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju od četiri godine, jer u tom slučaju doduše takav ugovor prestaje istekom toga vremena, ali je tada javno kazalište/kazališna družina obvezno ponuditi tom kazališnom umjetniku ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- 26 Ovdje se postavlja pitanje usklađenosti čl.41.st.2. ZK-a u odnosu na odredbu čl.12.ZR-a, koja u st.1. propisuje kako se ugovor o radu može iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine. Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja (priprema i izvedba kazališne predstave, provedba repertoarnog plana za određenu kazališnu sezonu i sl.). S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine. Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine prema čl. 12. st. 7. ZR-a ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zatim ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije te ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom. Upravo je u smislu citirane odredbe ZR-a ZK *lex specialis* koji dopušta ovo odstupanje od ZR-a glede trajanja ugovora o radu duže od tri godine. Dakle, ne radi se o spornoj odredbi čl. 35. st. 1. ZK-a koja predviđa trajanje ugovora o radu kazališnog umjetnika na određeno vrijeme i na razdoblje do 4 godine. O ugovoru o radu na određeno vrijeme prema ZR-u v. Gović Penić, I., *Novosti u Zakonu o radu – prema Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Nar.nov., br. 151/22)*, Informator, 6765., 9.1.2023., Prilog, str. 4.
- 27 Dakle, sada je uređeno zasnivanje radnog odnosa kazališnih umjetnika na određeno vrijeme načelno na razdoblje od četiri godine, ali može uz određene uvjete i na kraća razdoblja, s time što nije propisano minimalno razdoblje trajanja ovakvog ugovora o radu na određeno vrijeme, nego je to prepušteno ugovornim stranama u svakom konkretnom slučaju. U izradi ZK-a nije prihvaćen prijedlog da se propiše minimalno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime zakonodavac je istakao kako nije pri-

Dakle, ovdje je sada propisana zakonska obveza ugovaranja probnog rada što odudara od opće regulacije iz čl. čl. 53. st. 1. i 6. ZR-a gdje je propisano fakultativno ugovaranje probnog rada.<sup>28</sup> Zakonsko obvezivanje ugovaranja probnog rada kod zapošljavanja kazališnih umjetnika nam se čini neprimjerenim karakteru umjetničkog angažmana. Naime, ukoliko se radni odnos zasniva prema pozivu, to znači da je poziv upućen baš osobno određenom kazališnom umjetniku čija su umjetnička znanja i vještine prepoznate, te ih po prirodi stvari nema potrebe provjeravati kroz insitituciju probnog rada. Naime, probni rad je istitut koji se primjenjuje s ciljem da se poslodavcu tijekom ugovorenog vremenskog razdoblja omogući provjera znanja i sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova.<sup>29</sup> S druge strane, ako se provodi zapošljavanje kazališnog

---

hvatljivo propisivanje razloga zbog kojih se ugovor o radu može sklopiti na razdoblje kraće od četiri godine imajući u vidu da je obavljanje kazališne djelatnosti specifično i zahtijeva duže razdoblje djelovanja i dokazivanja kreativnosti te nije samo po sebi naučeno ponašanje. Ipak, iako to nije eksplicitno određeno u čl. 35. st. 1. ZK, ipak je nužno voditi računa o odredbi čl. 36. st. 2. ZK-a, prema kojemu se kazališni umjetnici s kojima se neće sklopiti novi ugovor o radu obvezno o tome pisano obavješćuju najkasnije 30 dana prije isteka ugovora o radu kod ugovora sklopljenih na razdoblje kraće od četiri godine. Dakle, nije moguće sklopiti ugovor o radu s kazališnim umjetnikom na određeno vrijeme od mjesec dana, jer se tada ne može poštovati rok iz čl. 36. st. 2. ZK-a. S obzirom na rok iz čl. 36. st. 2. i specifičnosti kazališne profesije i izvedbi bilo je logično da se *ex lege* propiše minimalno trajanje ugovora o radu kazališnih umjetnika na određeno vrijeme ne kraće od 6 mjeseci. Za razliku od ovih novih zakonskih rješenja, sukladno čl. 41. st. 2. ranije važećega Zakona o kazalištima iz 2006., kazališni umjetnici u javnim kazalištima i javnim kazališnim družinama mogli su zasnovati radni odnos zaključivanjem ugovora o radu na određeno vrijeme u pravilu na četiri godine, a prema potrebi projekta ili programa i na kraće razdoblje, ali ne kraće od dvije godine. Iznimno, ugovor o radu mogao se zaključiti i na godinu dana uz obrazloženje intendanta, odnosno ravnatelja i suglasnost kazališnog vijeća. Dakle, kazališni umjetnici mogli su prema ranije važećoj regulativi biti angažirani na određeno vrijeme za sljedeća razdoblja: na četiri godine, na tri godine, na dvije godine, te iznimno na jednu godinu uz kumulativno ispunjavanje dviju dodatnih pretpostavki - obrazloženje intendanta, odnosno ravnatelja i uz suglasnost kazališnog vijeća.

28 Frntić, F.D., Gović Penić, I., Hanzalek, D., Milković, D., Novaković, N., Rožman, K., *Detaljni komentar Zakona o radu*, dopunjeno i izmijenjeno izdanje, Radno pravo - Rosip, Zagreb, 2017., str. 261.

29 Učur, M. Đ., Moslavac, B., *Rječnik radnog prava*, Libertin naklada, Rijeka,

umjetnika na temelju raspisanog javnog natječaja, tada je načelno obvezno provesti audiciju, koja ima upravo za cilj provjeriti prijavljene kandidate udovoljavaju li natječajnim uvjetima, prije svega zahtjevima i potrebama određenog umjetničkog radnog mjesta u javnim kazališnim ustanovama, što je i u fokusu ugovaranja probnog rada. To bi eventualno bilo prihvatljivo kod ugovora o radu na neodređeno vrijeme da je zakonodavac ostavio opciju zasnivanja radnog odnosa kazališnog umjetnika ugovorom o radu na neodređeno vrijeme kako je to bilo propisano u čl. 41. st.1. ranije važećeg Zakona o kazalištima iz 2006.<sup>30</sup>

Ipak kazališni umjetnici mogu biti zaposleni u javnom kazalištu odnosno javnoj kazališnoj družini na neodređeno vrijeme, ali samo nakon proteka četverogodišnjeg ugovora o radu na određeno vrijeme ili četverogodišnjeg trajanja radnog odnosa na temelju više ugovora o radu kraćih od četiri godine. Dakle, pretpostavka zapošljavanja kazališnog umjetnika na neodređeno vrijeme je prethodni radni odnos toga kazališnog umjetnika u istom javnom kazalištu/kazališnoj družini na određeno vrijeme ali tek protekom četverogodišnjeg radnog odnosa na određeno vrijeme (jedan ugovor o radu na određeno vrijeme ili više uzastopnih ugovora na određeno vrijeme). U tom slučaju je intendant odnosno ravnatelj dužan ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako postoji potreba za obavljanjem poslova toga radnog mjesta, a kazališni umjetnici redovito uspješno djeluju u javnom kazalištu ili javnoj kazališnoj družini u provedbi predviđenog repertoarnog plana. Dakle, ne dolazi do novacije postojećeg ugovora o radu na određeno vrijeme kazališnog umjetnika nego se mora sklopiti novi ugovor o radu kazališnog umjetnika na neodređeno vrijeme. Kod toga napominjemo kako se radi o pravu kazališnog umjetnika da ostvari ovaj ugovor o radu na neodređeno vrijeme pod kondicijama iz čl. 35. st. 2. ZK-a, odnosno o obvezi intendanta/ravnatelja javnog kazališta/javne kazališne družine. Također ukoliko se radi o četverogodišnjem trajanju radnog odnosa kazališnog umjetnika na

---

2020., str. 213.; Učur, M. Đ., Zlatović, D., Moslavac, B., Malenica, I., Čupurdi ja, M., *Veliki komentar Zakona o radu, Knjiga 1., 2. izmijenjeno i prošireno izdanje*, Libertin naklada, Rijeka, 2021., str.433.

30 Antolović, J., *Kultura i umjetnost - Zbirka propisa Republike Hrvatske*, drugo izdanje, Ministarstvo kulture RH - Grafika Osijek, Osijek, 2006., str. 8. Za raniju regulativu detaljnije Zlatović, D., *Radni odnosi u javnim ustanovama - Ogledi i pravna praksa*, Libertin naklada, Rijeka, 2022., str. 182.-183.

temelju više ugovora o radu kraćih od četiri godine, radni odnos odnosno svi ovi ugovori moraju biti ostvareni kod istog javnog kazališta/kazališne družine kao poslodavca.

S kazališnim umjetnicima kojima istječe ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme bez raspisivanja natječaja.<sup>31</sup> Kazališni umjetnici s kojima se neće sklopiti novi ugovor o radu obvezno se o tome pisano obavješćuju najkasnije šest mjeseci prije isteka ugovora o radu, a najkasnije 30 dana prije isteka ugovora o radu kod ugovora sklopljenih na razdoblje kraće od četiri godine.

Ugovor o radu s kazališnim umjetnikom, uz obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu iz čl. 15. st. 1. ZR-a, obvezno sadrži i odredbe glede autorskog prava odnosno srodnih (izvođačkih) prava radnika – umjetnika.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u doticaj. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na zdravstveni pregled uz uvjet da on snosi troškove tog pregleda (čl. 24. st. 2. ZR-a). Poslodavac prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i sklapanje ugovora o radu, ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom. U slučaju sklapanja ugovora o radu s kazališnim umjetnicima, isti umjetnici ne smiju zatajiti poslodavcu podatke o eventualnim bolestima i stanjima koje bi ih mogle spriječiti u redovitim umjetničkim izvedbama (npr. ozljede ekstremiteta kod baletnih umjetnika, oštećenja glasnica kod opernih pjevača i sl., koje se ne mogu sanirati na način da bi umjetnik bio spreman za izvedbu za koju je angažiran, čime se poslodavca dovodi u situaciju da mora odgoditi planiranu izvedbu odnosno angažirati zamjenskog umjetnika).

---

31 V. čl. 36. st. 1. u svezi s čl. 35. ZK-a. Napominjemo kako radni odnos na određeno vrijeme kazališnog umjetnika u javnom kazalištu/javnoj kazališnoj družini može trajati najviše četiri godine bilo da se radi o jednom ugovoru ili više uzastopnih.

### 3.3. Revizija umjetničkog djelovanja kazališnih umjetnika

Novim ZK se uređuje revizija umjetničkog djelovanja i doprinosa kazališnih umjetnika, što predstavlja novinu u odnosu na dosadašnju legislativu u ovom području.

Naime, za one za kazališne umjetnike koji s javnim kazalištem ili javnom kazališnom družinom imaju sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme u smislu čl. 35. st. 2. ZK-a, obvezno se svake četiri godine provodi revizija umjetničkog djelovanja i doprinosa kako bi se utvrdilo jesu li i dalje sposobni umjetnički djelovati i doprinositi.<sup>32</sup> Ipak, propisan je u čl. 37. st. 2. ZK-a i izuzetak od provedbe revizije umjetničkog djelovanja kazališnih umjetnika, na način da kazališni umjetnici koji djeluju u javnom kazalištu ili javnoj kazališnoj družini i redovito sudjeluju u provedbi predviđenog repertoarnog plana sukladno ugovoru o radu ne podliježu reviziji umjetničkog djelovanja i doprinosa. Ova iznimka ipak nije cjelovito precizno uređena, jer će se u svakom pojedinom slučaju trebati sagledavati što bi značilo redovito sudjelovanje u provedbi predviđenog repertoarnog plana kazališta. Naime, poznato je da sudjelovanje kazališnih umjetnika u provedbi repertoarnog plana kazališta ovisi pretežito o samom repertoarnom planu odnosno izvedbama koje su planirane, umjetničkoj podjeli u njima, te redateljskom izboru, a tek u manjoj mjeri o stavu kazališnog umjetnika.<sup>33</sup>

Prema čl. 38. st. 1. ZK-a reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa kazališnih umjetnika provodi stručno tijelo prema propisanim kriterijima. Sastav, način rada i zadaće ovoga stručnog tijela, kao i kriteriji za reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa utvrđuju se općim aktom koji donosi intendant odnosno ravnatelj uz prethodnu suglasnost kazališnog vijeća, a imajući u vidu da je intendant, odnosno ravnatelj odgovoran za umjetnički program i njegovo provođenje te poslovanje kazališta. Radi se o organizaciji rada kazališta koje je institucija s kreativnim umjetničkim osobljem i ima svoje specifičnosti. Uređenje tog postupka prepušta se umjetničkoj struci da to riješi u okviru svojih kriterija i organizacije, a imajući u vidu slobodu

32 V. čl. 37. st. 1. ZK-a.

33 U raspravama o ovom pitanju bilo je je prijedloga da se propiše kako je Intendant/ravnatelj javnog kazališta/javne kazališne družine dužan svakom članu ansambla omogućiti najmanji broj izvedbi u razdoblju za koji je angažiran i koji će biti evaluiran. Tako u Lončar, V., *op.cit.*, str. 13.

umjetničkog stvaralaštva.<sup>34</sup> Dakle, navedeni opći akt izuzet je od generalnog pravila iz čl. 24. st. 1. ZK-a prema kojemu druge opće akte kazališta odnosno kazališne družine sukladno statutu na prijedlog intendanta odnosno ravnatelja donosi kazališno vijeće. Ovo sugerira kako bi bilo poželjno statutom javnog kazališta odnosno javne kazališne družine eksplicitno propisati kod nadležnosti ravnatelja/intendanta i ovo ovlaštenje glede donošenje općeg akta i kriterija u smislu čl. 38. st. 2. ZK-a.

Ako navedeno stručno tijelo utvrdi da kazališni umjetnik nije sposoban umjetnički djelovati i doprinositi, intendant odnosno ravnatelj može predložiti sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta, ako za to postoji potreba.<sup>35</sup>

---

34 Cit. Konačni prijedlog Zakona o kazalištima, Vlada RH, Zagreb, siječanj 2023., str. 38. U javnoj raspravi glede teksta novog ZK-a izražene su sumnje u pravilnost prepuštanja utvrđivanja ovih kriterija od strane ravnatelja/intendanata javnih kazališta/javnih kazališnih družina, uz mišljenje kako će to stvoriti neujednačenu praksu i različita tumačenja umjetničkog djelovanja i doprinosa, što su već sami po sebi teško objektivno mjerljive kategorije..

35 Ovdje se ukazuje na primjenu instituta otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu iz čl. 123. ZR-a. Odredbe ZR-a koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora). Ako u ovom slučajuradnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora. O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana. U slučaju otkaza iz st. 1. čl. 123. ZR-a, rok iz čl. 133. st. 1. ZR-a teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka. Detaljnije v. UČUR, M.Đ., ZLATOVIĆ, D., MOSLAVAC, B., MALENICA, I., ČUPURDIJA, M., *Veliki komentar Zakona o radu, Knjiga druga*, 2. izmijenjeno i prošireno izdanje, Libertin naklada, Rijeka, 2021., str. 201.-204.; te Petrišić, Ž., *Zakon o radu - Pregled sudske prakse*, Radno pravo – Rosip, Zagreb, 2020., str. 356.-359. Ovaj se institut radnog prava može primjenjivati kada je poslodavac nezadovoljan kvalitetom rada radnika, zbog čega po ocjeni poslodavca taj radnik više ne može obavljati poslove dotadašnjeg radnog mjesta, ali bi mogao obavljati poslove nekog drugog primjerice manje zahtjevnog ili manje odgovornog radnog mjesta. Tako: Gović Penić, I., *Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu*, RRIF, br. 3., 2010., str. 184.

Ako u ovom slučaju ne postoji potreba za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta ili se kazališni umjetnik izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta, intendant odnosno ravnatelj otkazat će mu ugovor o radu te ostvaruje pravo na otpremninu sukladno općem propisu o radu<sup>36</sup> odnosno kolektivnom ugovoru.

Iznimno, prema čl. 39. st. 3. ZK-a, ako za baletnog i plesnog kazališnog umjetnika ne postoji potreba za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta ili se izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta, stječe pravo pristupiti prekvalifikaciji u drugu profesiju, odnosno stječe pravo na stjecanje kvalifikacije u visokom obrazovanju koja omogućava pristup drugom zanimanju (u daljnjem tekstu: prekvalifikacija), a što mu je intendant odnosno ravnatelj dužan omogućiti ugovorom o radu na određeno vrijeme kojim se uređuje obveza prekvalifikacije u propisanom roku. Ovu prekvalifikaciju bira sam umjetnik te može trajati najduže četiri godine.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme iz čl. 39. st. 3. ZK-a kojim se uređuje obveza prekvalifikacije baletnog i plesnog kazališnog umjetnika, kazališni umjetnik mora se izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana. Ovaj ugovor o radu u tom slučaju sadrži odredbe o upućivanju na prekvalifikaciju, isplati naknade plaće za vrijeme prekvalifikacije, obvezi baletnog i plesnog kazališnog umjetnika da uredno obavještava poslodavca o tijeku prekvalifikacije, kao i druge okolnosti bitne za izvršenje ugovornih obveza. Nakon isteka navedenog roka poslodavac se više ne smatra vezan ponudom za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme.<sup>37</sup>

Za vrijeme trajanja prekvalifikacije poslodavac osigurava sukladno čl. 41. st. 1. ZK-a baletnom i plesnom kazališnom umjetniku naknadu prosječne mjesečne brutoplaće isplaćene umjetniku u prethodna tri mjeseca. Za troškove prekvalifikacije poslodavac osigurava baletnom i plesnom kazališnom umjetniku vaučer kojim se djelomično namiruju mjesečni troškovi prekvalifikacije u iznosu koji ministar nadležan za kulturu utvrđuje odlukom. Ako baletni i plesni kazališni umjetnik prekine prekvalifikaciju, intendant odnosno ravnatelj otkazat će mu ugovor o radu, osim ako je do prekida

36 V. čl. 126. ZR-a.

37 V. čl. 40. ZK-a.

prekvalifikacije došlo zbog objektivnih okolnosti, bez krivnje baletnog i plesnog kazališnog umjetnika. Istekom propisanog roka za prekvalifikaciju baletnom i plesnom kazališnom umjetniku ugovor o radu prestaje. Ako postoji potreba za obavljanjem profesije koju je stekao prekvalifikacijom, intendant odnosno ravnatelj ponudit će baletnom i plesnom kazališnom umjetniku sklapanje ugovora o radu sukladno njegovoj novoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, bez provođenja javnog natječaja. Za vrijeme trajanja prekvalifikacije baletni i plesni kazališni umjetnik može umjetnički djelovati, što se pobliže uređuje ugovorom o radu iz čl. 39. st. 3. ZK-a kojim se uređuje obveza prekvalifikacije baletnog i plesnog kazališnog umjetnika.

Ovdje se radi o bitnoj novini u našoj kazališnoj legislativi, te kod njene primjene u praksi treba voditi računa o prirodi kazališne djelatnosti koja nije čvrsto ograničena egzaktnim i objektivnim kriterijima evaluacije i uvijek uključuje subjektivnost procjene.

### 3.4. Prestanak ugovora o radu kazališnih umjetnika

Na prestanak ugovora o radu kazališnih umjetnika primjenjuju se odredbe općeg propisa o radu u smislu čl. 34. st. 1. ZK-a<sup>38</sup> odnosno posebne odredbe o tome sadržane u samom ZK-u.

Radni odnos kazališnog umjetnika s javnim kazalištem/ kazališnom družinom kazalištem kao poslodavcem može prestati po tri pravne osnove:

- istekom ugovorenog vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme<sup>39</sup>;
- otkazom ugovora o radu sukladno ZR-u;
- po sili zakona.

Otkaz ugovora o radu kazališnom djelatniku može se izreći i sukladno odredbama o prestanku odnosno otkazu ugovora o radu iz čl. 112. – 130. ZR-a kao općeg propisa.<sup>40</sup> Tako kazališnom

38 V. čl. 112. – 130. ZR-a.

39 Vidi posebnost slučaja iz čl. 35. st. 2. ZR-a.

40 Iz sudske prakse: „Prema stajalištu ovoga suda, takve tvrdnje imaju značenje informiranja javnosti o nepravilnostima u djelovanju Kazališta kao javne ustanove, pa iako objektivno uvredljive, date su u javnom interesu i dobroj vjeri, te predstavljaju vrijednosni sud, a ne osobito tešku povredu



djelatniku može ugovor o radu prestati sporazumom s kazalištem kao poslodavcem, te redovitim otkazom ugovora o radu (čl.115. ZR-a) odnosno izvanrednim otkazom ugovora o radu (čl. 116. ZR-a)<sup>41</sup>.

obveza iz radnog odnosa.“ - Vrhovni sud Republike Hrvatske, Broj: Revr 700/06-2, 03.10.2007.

- 41 Iz sudske prakse: „Naime, prema odredbi čl. 108. st. 1. i 2. ZR-a, poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Dakle, u smislu ove odredbe, izvanredni otkaz je dopušten samo ako strana koja ga daje ima opravdani razlog za otkaz. U konkretnom slučaju, prema utvrđenju nižestupanijskih sudova (uz pravilnu primjenu odredbe čl. 131. st. 3. ZR-a), tužitelj je više dana uzastopno neopravdano izostao s posla, što predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć, a time kako to ispravno cijene nižestupanijski sudovi i opravdan razlog za izvanredni otkaz u smislu odredbe čl. 108. st. 1. ZR-a. Naime, zakonom nisu taksativno navedeni razlozi zbog kojih se može izvanredno otkazati ugovor o radu. Međutim, neopravdan izostanak više dana s posla, predstavlja osobito tešku povredu radne obveze zbog koje se može izvanredno otkazati ugovor o radu. Suprotno revizijskim navodima tužitelja, prema utvrđenju nižestupanijskih sudova, tuženik je prije izvanrednog otkazivanja omogućio tužitelju da iznese svoju obranu. S druge strane, pravilno je i shvaćanje nižestupanijskih sudova prema kojem činjenica da je tužitelj već upozoravan zbog prethodnog neopravdanog izostajanja s posla i prihvaćanja rada izvan matičnog kazališta bez prethodne suglasnosti K. v., a ponovio je ponašanje zbog kojeg je već upozoravan, predstavlja okolnost zbog koje nije bilo opravdano očekivati od poslodavca da prije izvanrednog otkazivanja omogućiti tužitelju da iznese svoju obranu u smislu odredbe čl. 111. st. 2. ZR-a. Isto tako, suprotno revizijskim navodima tužitelja, tuženik je prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu postupio u skladu s odredbom čl. 149. ZR-a. Naime, u skladu s ovom odredbom, prije donošenja odluke važne za položaj radnika pa tako i prije donošenja odluke o otkazu (čl. 149. st. 1. i 3. t. 2. ZR-a) poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci, te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezinog utjecaja na položaj radnika. Prema odredbi čl. 149. st. 4. ZR-a, podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogućiti davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke. Riječ je o kogentnoj normi koja ima zaštitni karakter i koja obvezuje poslodavca da barem ocijeni rezultate rasprave o namjera-

Kod prestanka ugovora o radu kazališnih umjetnika treba primijeniti i odredbe posebnih zakona, posebice odredbe ZK-a. Tako je odredbom čl. 42. ZK-a propisano kada se baletni i plesni kazališni umjetnik za kojeg je utvrđeno da nije sposoban umjetnički djelovati i doprinositi izjasni o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova nekog drugog radnog mjesta odnosno odbije sklopiti ugovor o radu kojim se upućuje na prekvalifikaciju, tada će mu intendant odnosno ravnatelj otkazati ugovor o radu i tada taj baletni i plesni kazališni umjetnik ostvaruje pravo na otpremninu sukladno općem propisu o radu odnosno kolektivnom ugovoru.

Baletnim i plesnim kazališnim umjetnicima zaposlenima u izvođačkom dijelu ansambla prestaje radni odnos u kazalištu prestankom ugovora o radu:

- kada navrše 40 godina mirovinskog staža, uključujući staž osiguranja s povećanim trajanjem
- u drugim slučajevima određenim općim propisom o radu.

U smislu čl. 43. st. 2. ZK-a, baletni i plesni kazališni umjetnici zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla ostvaruju pravo na starosnu mirovinu, bez obzira na godine života, kada navrše mirovinski staž od najmanje 40 godina, uključujući staž osiguranja s povećanim trajanjem od čega najmanje 20 godina stvarno provedenih na obavljanju poslova zanimanja iz čl. 24. st.1. toč.1. Zakona o stažu osiguranja s povećanim trajanjem („Narodne novine“, br. 115/18. i 34/21.).<sup>42</sup>

---

vanoj odluci, tj. da ocijeni mišljenje radničkog vijeća. U konkretnom slučaju, prema utvrđenju nižestupanijskih sudova, savjetovanje je provedeno na način da su sindikalni povjerenici (kada kod tuženika kao poslodavca radničko vijeće nije bilo utemeljeno) sudjelovali na sjednici K. v. 10. travnja 2012. kada su dobili sve relevantne informacije i kada su svojim primjedbama i stajalištem (posebno obzirom na činjenicu da su se sindikalni povjerenici prethodno usprotivili namjeravanoj odluci o otkazu kada tužitelj neopravdano nije dolazio na posao u razdoblju od 24. veljače do 20. ožujka 2012. i kada mu je shodno njihovom mišljenju umjesto otkaza upućeno upozorenje) mogli utjecati na odluku poslodavca.“- Vrhovni sud RH, Broj: Revr 1166/16-2, 11.10.2017.

42 Prema prijelaznim odredbama iz čl. 69. st. 1. ZK-a, na baletne i plesne kazališne umjetnike zaposlene u izvođačkom dijelu ansambla koji su s javnim kazalištem ili javnom kazališnom družinom za poslove tih zanimanja sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme do dana stupanja na snagu ZK-a (do 8.ožujka 2023.) primjenjuju se odredbe čl. 43. ZK-a.



Prema odredbi čl. 44. ZK-a, na baletne i plesne kazališne umjetnike zaposlene u izvođačkom dijelu ansambla koji nakon 20 godina kontinuiranog umjetničkog rada u kazalištu ili kazališnoj družini te ostvarenih 30 godina mirovinskog staža, uključujući staž osiguranja s povećanim trajanjem s poslodavcem sklope dodatak ugovoru o radu da im radni odnos u kazalištu prestaje danom stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu prema čl. 43. st. 2. ZK-a ne primjenjuju se odredbe čl. 37. st. 1. ZK-a (obvezno provođenje revizije umjetničkog djelovanja i doprinosa kazališnog umjetnika – *op.aut.*).

Kazališni umjetnici te stručni i drugi kazališni radnici sukladno čl. 45. ZK-a ostvaruju prava iz mirovinskog osiguranja prema općem propisu kojim je uređeno mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti<sup>43</sup>, ako odredbama ZK-a nije drukčije određeno.

Vrijednosni bodovi osiguranika – baletnog i plesnog kazališnog umjetnika te plesača – pjevača Ansambla narodnih plesova i pjesama Hrvatske Lado (u daljnjem tekstu: Ansambl Lado) radi određivanja mirovine iz čl. 43. st. 2. i čl. 62. st. 2. ZK-a utvrđuju se prema najpovoljnijim prosječnim vrijednosnim bodovima, koji se računaju na temelju vrijednosnih bodova utvrđenih za pojedinu kalendarsku godinu prema odredbama čl. 81. do 84. ZMIO ostvarenih u bilo kojih za osiguranika najpovoljnijih uzastopnih deset kalendarskih godina od 1998. godine nadalje. Najpovoljniji prosječni vrijednosni bodovi računaju se tako da se zbroj vrijednosnih bodova iz stavka 1. ovoga članka podijeli s razdobljem za koje su obračunani. Osobni bodovi utvrđuju se tako da se ukupni mirovinski staž pomnoži s najpovoljnijim prosječnim vrijednosnim bodovima ostvarenih sukladno čl. 46. st. 2. ZK-a i polaznim faktorom.<sup>44</sup>

43 Mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti je dio sustava mirovinskog osiguranja u kojem se osiguranicima na načelima uzajamnosti i solidarnosti osiguravaju prava za slučaj nastanka rizika starosti, smanjenja radne sposobnosti, djelomičnog ili potpunog gubitka radne sposobnosti i tjelesnog oštećenja, a članovima njihovih obitelji prava za slučaj smrti osiguranika, odnosno korisnika prava. V. čl. 8. st. 1. toč. 1. u svezi s čl. 1. st. 1. toč. 1. i st. 2. Zakona o mirovinskom osiguranju (»Narodne novine«, br. 157/13., 151/14., 33/15., 93/15., 120/16., 18/18. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 62/18., 115/18., 102/19., 84/21. i 119/22.; u daljnjem tekstu: ZMIO)

44 V. čl. 46. ZK-a.

Osiguraniku se u smislu čl. 47. st. 1. ZK-a mirovina određuje na temelju osobnih bodova utvrđenih prema čl.46. ZK-a, uvećanih za 45 %. Svota mirovine izračunava se tako da se navedeni osobni bodovi pomnože s mirovinskim faktorom i aktualnom vrijednošću mirovine na dan ostvarivanja prava. Svota mirovine tako određena smanjuje se ovisno o visini, i to:

1. za 8 % razlika od 265,46 do 398,17 eura
2. za 12 % razlika od 398,18 do 530,89 eura
3. za 16 % razlika od 530,90 do 663,61 eura
4. za 20 % iznos iznad 663,62 eura i dalje.

Svota mirovine tako smanjena ne može iznositi manje od svote mirovine koja bi pripadala prema općim propisima o mirovinskom osiguranju. Svota mirovine utvrđena na izloženi način smanjuje se pod uvjetima i na način propisan Zakonom o smanjenju mirovina određenih, odnosno ostvarenih prema posebnim propisima o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“, br. 71/10., 130/11. i 157/13.).

Prema čl. 48. ZK-a na pitanja u vezi s mirovinskim pravima iz ZK-a, koja nisu uređena odredbama ZK-a, primjenjuje se propis kojim je uređeno mirovinsko osiguranje na temelju generacijske solidarnosti.

Republika Hrvatska osigurava sredstva u državnom proračunu za pokrivanje obveza mirovinskog osiguranja koje nastaju priznavanjem i određivanjem mirovine pod povoljnijim uvjetima prema ZK-u. Korisniku starosne mirovine iz čl.43. st. 2. i čl. 62. st. 2. ZK-a koji se tijekom korištenja prava zaposli do polovice punog radnog vremena mirovina se ne obustavlja.<sup>45</sup>

#### 4. RADNI ODNOS KAZALIŠNIH RADNIKA

Prema čl. 52. ZK-a, kazališni radnici (npr. šaptač, binski radnik, rekviziter, skladištar, oružar, stolar, garderobijer, drugo tehničko i administrativno osoblje i sl.) radni odnos zasnivaju sklapanjem ugovora o radu sukladno općem propisu o radu, kolektivnom ugovoru i drugim općim aktima javnog kazališta odnosno javne kazališne družine.

---

45 V. čl. 49. i 50. ZK-a.

## 5. ZABRANA NATJECANJA S KAZALIŠNOM USTANOVOM KAO POSLODAVCEM

Opći propis odnosno ZR regulira zakonsku zabranu natjecanja radnika s poslodavcem.

Tako je odredbom čl. 101. st.1. ZR-a propisano kako radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).<sup>46</sup> Ako radnik postupi protivno ovoj zabrani, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla. Ovo pravo poslodavca prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla. Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima. Poslodavac može odobrenje opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.<sup>47</sup>

Pojavnost nelojalne konkurencije u kazališnom i uopće umjetničkom djelovanju više je nego prisutna. Naime, često kazališni umjetnici djeluju izvan matične kazališne kuće u kojoj imaju zasnovan radni odnos, bilo angažmanom u drugom kazalištu na određenoj predstavi, na festivalskim izvedbama, sudjelujući u snimanju kinematografskih i drugih vizualnih djela, izvedbi televizijskih i radio drama, posuđujući glasove kod sinkronizacije stranih filmova i dr.

Stoga je zakonodavac i posebnim propisom uredio specifičnosti zabrane natjecanja radnika s poslodavcem u području kazališne djelatnosti.

Tako je prema čl. 53. st. 1. ZK-a propisano odstupanje od opće zakonske zabrane natjecanja s poslodavcem kada kazališni umjetnici i drugi kazališni radnici zaposleni u javnom kazalištu ili javnoj

---

46 Topić, G., *Zakonska zabrana natjecanja s poslodavcem*, Pravo i porezi, br.11., 2019., str. 66.

47 Bilić, A., *op.cit.*, str. 297.; Zlatović, D., Malenica, I., *op.cit.*, str. 765.; Gospić Ivasović, N., *Zakonska i ugovorna zabrana natjecanja s poslodavcem – sudska praksa i mišljenja*, Informator, br. 6000-6001., 7. i 10.9.2011., str. 8.

kazališnoj družini mogu obavljati umjetničke i druge poslove izvan kazališta odnosno kazališne družine uz prethodnu pisanu suglasnost intendanta odnosno ravnatelja. Ova suglasnost mora sadržavati uvjete obavljanja odobrenih poslova.<sup>48</sup>

Osobe koje su zaposlenici javnog kazališta ili javne kazališne družine na temelju ugovora o radu sklopljenog na dulje od godine dana ne mogu osnovati ni biti ravnatelji privatnog kazališta i privatne kazališne družine u vrijeme dok su zaposlenici javnog kazališta ili javne kazališne družine. Osoba koja se zaposli u javnom kazalištu odnosno javnoj kazališnoj družini na dulje od godine dana dužna je u roku od 15 dana od dana zasnivanja radnog odnosa odreći se prava upravljanja ili prenijeti osnivački udio u privatnom kazalištu ili privatnoj kazališnoj družini.<sup>49</sup>

---

48 Iz sudske prakse: "Prema odredbi čl. 116. st. 1. ZR-a poslodavac i radnik imaju opravdan razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. I prema ocjeni ovog suda tužiteljčino prihvaćanje rada izvan Hrvatskog narodnog kazališta I. pl. Z. bez prethodne suglasnosti intendanta, odnosno unatoč odlukama intendanta tuženika od 5. svibnja 2015. te Kazališnog vijeća tuženika od 20. svibnja 2015. kojim odlukama su uskraćene suglasnosti tužiteljici za umjetničkim djelovanjem u razdoblju od 5. do 15. lipnja 2015., ima značaj osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa radi koje je uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju stranaka u ovom postupku, nastavak radnog odnosa tužitelja kod tuženika nije moguć. Naime i u samoj odluci o otkazu ugovor o radu tuženik navodi kako je došlo do teškog prijestupa i zloupotrebe prava tako da iz navedenog proizlazi kako niti nastavak radnog odnosa nije moguć, a kako to pravilno zaključuje i drugostupanjski sud. Pravilno je drugostupanjski sud primijenio i odredbu čl. 101. ZR-a prema kojoj radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac. Naime zakonska zabrana utakmice počinje zasnivanjem radnog odnosa, odnosno sklapanjem ugovora o radu, stoga nisu osnovani revizijski navodi kako se ista ne primjenjuje jer nije riječ o trgovačkom društvu. Također nepoštivanje zakonske zabrane utakmice radnika s poslodavcem opravdani je razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu radniku." - Vrhovni sud RH, Broj: Revr 807/2017-3, 10.12.2018.

49 V. čl. 54. ZK-a.

## 6. RADNI ODNOS UMJETNIKA ANSAMBLA LADO

ZK u posebnom poglavlju regulira specifičnosti radnih odnosa umjetnika i radnika zaposlenih u Ansamblu Lado.

Prema čl. 55. ZK-a Ansambl Lado je javna ustanova u kulturi koja obavlja djelatnost od posebnog interesa za Republiku Hrvatsku, čija je djelatnost umjetničko stvaralaštvo i reproduktivno izvođenje hrvatske narodne baštine, a koji djeluje kao plesni folklorni ansambl, folklorni zbor i orkestar. U Ansamblu Lado folklornu djelatnost obavlja izvođački dio ansambla i prateće službe čiji se opis poslova utvrđuje pravilnikom o radu, na koji prethodnu suglasnost daje ministarstvo nadležno za kulturu.

U izvođačkom dijelu ansambla i pratećim službama radni odnos zasniva se u smislu čl. 56. st. 1. ZK-a sukladno općem propisu o radu, statutu, kolektivnom ugovoru i drugim općim aktima Ansambla Lado. Iznimno, rad izvođačkog dijela ansambla i pratećih službi osigurava se na temelju ugovora o djelu ili autorskog ugovora za pojedine projekte ili programske cjeline dužeg trajanja odnosno sezone sukladno kadrovskom planu. Umjetnici Ansambla Lado zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla i korepetitor radni odnos zasnivaju po pozivu ili na temelju javnog natječaja, dakle isto kao i kazališni umjetnici u javnim kazalištima i javnim druženjima. Način i uvjeti zasnivanja radnog odnosa po pozivu te način raspisivanja i provođenja javnog natječaja utvrđuje se općim aktima. Umjetnici Ansambla Lado zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla i korepetitor prijavljeni na javni natječaj dužni su pristupiti audiciji, osim ako za neka umjetnička radna mjesta statutom i općim aktima nije utvrđeno drukčije. Audiciju provodi audicijsko povjerenstvo koje imenuje ravnatelj na način utvrđen općim aktima.

Prema čl. 57. st. 1. ZK-a, ugovor o radu na određeno vrijeme umjetnici Ansambla Lado zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla sklapaju u pravilu za razdoblje od najduže četiri godine, a iznimno prema potrebi projekta ili programa i na kraće razdoblje, s obveznim probnim radom u trajanju od šest mjeseci. Umjetnicima Ansambla Lado zaposlenima u izvođačkom dijelu ansambla nakon četverogodišnjeg ugovora o radu na određeno vrijeme ili četverogodišnjeg trajanja radnog odnosa na temelju više ugovora o radu kraćih od četiri godine, ravnatelj je dužan ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako postoji potreba za obavljanje poslova toga radnog mjesta, a umjetnici

redovito uspješno djeluju u Ansamblu Lado u provedbi predviđenog repertoarnog plana. S umjetnicima Ansambla Lado i zaposlenicima u pratećim službama kojima istječe ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme bez raspisivanja natječaja.<sup>50</sup> Umjetnici Ansambla Lado i zaposlenici u pratećim službama s kojima se namjerava sklopiti novi ugovor o radu obvezno se o tome pisano obavješćuju najkasnije šest mjeseci prije isteka ugovora o radu, a najkasnije 30 dana prije isteka ugovora o radu kod ugovora sklopljenih na razdoblje kraće od četiri godine.

Sukladno čl. 59. ZK-a reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa umjetnika Ansambla Lado zaposlenih u izvođačkom dijelu ansambla provodi stručno tijelo za reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa plesača – pjevača Ansambla Lado i stručno tijelo za reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa glazbenika Ansambla Lado prema propisanim kriterijima. Sastav, način rada i zadaće ovih stručnih tijela, kao i kriteriji za reviziju umjetničkog djelovanja i doprinosa utvrđuju se općim aktom koji donosi ravnatelj uz prethodnu suglasnost upravnog vijeća. Za umjetnike Ansambla Lado zaposlene u izvođačkom dijelu ansambla koji s Ansamblom Lado imaju sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, obvezno se prema čl. 60. st. 1. ZK-a svake četiri godine provodi revizija kako bi se utvrdilo jesu li i dalje sposobni umjetnički djelovati i doprinositi. Iznimno od toga, umjetnici Ansambla Lado zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla koji djeluju u ansamblu i redovito sudjeluju u provedbi predviđenog repertoarnog plana sukladno ugovoru o radu ne podliježu reviziji umjetničkog djelovanja i doprinosa. Ako stručno tijelo za reviziju utvrdi da plesač – pjevač Ansambla Lado zaposlen u izvođačkom dijelu ansambla nije sposoban umjetnički djelovati i doprinositi, ravnatelj Ansambla Lado dužan je postupiti sukladno čl.39. st. 1. i 3. ZR-a. Nadalje, ako stručno tijelo za reviziju utvrdi da glazbenik Ansambla Lado zaposlen u izvođačkom dijelu ansambla nije sposoban umjetnički djelovati i doprinositi, ravnatelj Ansambla Lado dužan je postupiti sukladno čl.39. st.1. i 2. ZK-a. Već citirane odredbe čl. 40., 41. i 42. ZK-a primjenjuju se i na Ansambl Lado.

Prema čl. 62. st. 1. ZK-a, plesačima – pjevačima Ansambla Lado zaposlenima u izvođačkom dijelu ansambla prestaje radni odnos u ansamblu prestankom ugovora o radu:

---

50 V. čl. 58. st. 1. ZK-a.





- kada navršše 45 godina mirovinskog staža, uključujući staž osiguranja s povećanim trajanjem
- u drugim slučajevima određenim općim propisom o radu<sup>51</sup>.

Plesači – pjevači Ansambla Lado zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla ostvaruju pravo na starosnu mirovinu, bez obzira na godine života, kada navršše mirovinski staž od najmanje 45 godina, uključujući staž osiguranja s povećanim trajanjem, od čega najmanje 25 godina stvarno provedenih na obavljanju poslova zanimanja iz čl. 24. st.1. toč.3. Zakona o stažu osiguranja s povećanim trajanjem („Narodne novine“, br. 115/18. i 34/21.). Na plesače – pjevače Ansambla Lado zaposlene u izvođačkom dijelu ansambla koji s poslodavcem najkasnije pet godina prije ostvarivanja navedenih uvjeta sklope dodatak ugovoru o radu da im radni odnos u ansamblu prestaje danom stjecanja navedenih uvjeta za starosnu mirovinu, ne primjenjuju se odredbe čl. 60. st. 1. ZK-a (provedba obvezne revizije umjetničkog djelovanja i doprinosa – *op. aut.*)<sup>52</sup>.

Umjetnici Ansambla Lado zaposleni u izvođačkom dijelu ansambla i pratećim službama mogu obavljati umjetničke i druge poslove izvan Ansambla Lado uz prethodnu pisanu suglasnost ravnatelja. Ova suglasnost mora sadržavati uvjete obavljanja odobrenih poslova.<sup>53</sup> Prema čl. 64. ZK-a, osobe koje su zaposlenici Ansambla Lado na temelju ugovora o radu sklopljenog na dulje od godine dana ne mogu osnovati ni biti ravnatelji drugog folklornog ansambla u vrijeme dok su zaposlenici Ansambla Lado. Osoba koja se zaposli u Ansamblu Lado na dulje od godine dana dužna je u roku od 15 dana od dana zasnivanja radnog odnosa odreći se prava upravljanja ili prenijeti osnivački udio u drugom folklornom ansamblu.

---

51 V. čl. 112. ZR-a.

52 Prema prijelaznoj odredbi iz čl. 69. st. 2. ZK-a, na plesače – pjevače Ansambla Lado zaposlene u izvođačkom dijelu ansambla koji su s Ansamblom Lado za poslove tih zanimanja sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme do dana stupanja na snagu ZK-a (do 8. ožujka 2023.) primjenjuju se odredbe čl.62. ZK-a.

53 V. čl. 63. ZK-a.

## 7. RADNOPRAVNI POLOŽAJ NACIONALNIH PRVAKA

Odredbom čl. 51. st. 1. i 2. ZK-a, propisano je kako nacionalnim prvakom opere, drame i baleta hrvatskog kazališta može postati osobito istaknuti kazališni umjetnik, dok nacionalnim prvakom Ansambla Lado može postati osobito istaknuti folklorni umjetnik zaposlen u izvođačkom dijelu ansambla.

Status nacionalnog prvaka dodjeljuje ministar nadležan za kulturu na prijedlog stručnog povjerenstva koje se osniva pri ministarstvu nadležnom za kulturu. Dakle, jedini ovlašteni predlagatelj za stjecanje nacionalnog prvaka je nadležno stručno povjerenstvo pri nadležnom ministarstvu za kulturu za dodjelu naziva nacionalnog prvaka opere, drame i baleta, dok konačnu odluku donosi nadležni ministar. Kod toga nisu posebno propisani kriteriji i mjerila za donošenje odluke o stjecanju statusa nacionalnog prvaka, što bi svakako trebalo učiniti radi objektivizacije stjecanja ovog statusa odnosno ravnopravnosti i jednakosti potencijalnih kandidata.<sup>54</sup>

54 Ovakav posebni propis nalazimo u slovenskoj legislativi u području kulture odnosno u vidu Pravilnika o merilih za doseganje naziva prvak in vrhunski glasbenik („Uradni list RS“, št. 82/08.). Ovim Pravilnikom bliže se utvrđuju kriteriji za stjecanje zvanja prvaka ili vrhunskog glazbenika zaposlenika u javnim ustanovama u području kulture na radnim mjestima dramski glumac, priznati dramski glumac, operni pjevač solist, operni pjevač solist, baletni plesač solist, baletni plesač. solist, orkestralni glazbenik, renomirani orkestralni glazbenik i drugi instrumentalni glazbenici zaposleni u javnim ustanovama. Za razliku od dodjeljivanja statusa nacionalnog kazališnog prvaka u Republici Hrvatskoj, u Republici Sloveniji je to odlučivanje bitno decentralizirano, na način da ispunjavanje uvjeta za stjecanje naziva prvak/vrhunski glazbenik utvrđuju umjetnički ravnatelji javnih ustanova u kulturi na temelju kriterija utvrđenih ovim pravilnikom, što je i razumljivo jer su utvrđeni precizni kriteriji. Za stjecanje naslova prvaka i vrhunskog glazbenika odlučujuće su samo nagrade i priznanja te umjetnička postignuća koja do sada nisu bila uzeta u obzir pri popunjavanju mjesta priznatih stvaratelja. Tako primjerice prema čl. 2. slovenskog Pravilnika, status (naslov, titula, naziv) prvaka dramskog i lutkarskog kazališta dodjeljuje uprava javne ustanove nositelju njezina repertoara koji ispunjava uvjete za stjecanje naziva, na temelju individualnih umjetničkih postignuća. Zvanje se dodjeljuje glumcima zaposlenim u zvanju priznatog dramskog glumca i glumcima zaposlenim u zvanju dramskog glumca. Titula prvaka dodjeljuje se na razdoblje od pet godina. Naslov prvaka dodjeljuje se umjetniku koji u razdoblju od zadnjih pet godina od podnošenja prijedloga za stjecanje naslova skupi 300 bodova. Glumac ostvaruje bodove nagradama i priznanjima u području kazališta, filma, umjetničkim progra

Dodatak na plaću nacionalnog prvaka osigurava osnivač javnog kazališta odnosno javne kazališne družine te Ansambla Lado ako je to utvrđeno općim aktom kazališta odnosno kazališne družine te Ansambla Lado.

## 8. PREDSTAVNIK RADNIKA KAZALIŠTA U KAZALIŠNOM VIJEĆU KAO ORGANU POSLODAVCA – OSVRT DE LEGE LATA I DE LEGE FERENDA

Osim regulative koja se odnosi na individualna prava kazališnih umjetnika i drugih kazališnih radnika iz radnog odnosa u javnim kazalištima, novi ZK uređuje i neka pitanja koja se odnose na institut sudjelovanja radnika u odlučivanju i upravljanju kod poslodavca, kao segment kolektivnih prava radnika.

Prema generalnoj čl. 35. st. 1. ZU, ustanovom upravlja upravno vijeće ili drugo kolegijalno tijelo (u daljnjem tekstu: upravno vijeće) ako posebnim zakonom nije drugačije određeno. Dakle predviđeno je da u ustanovi bude ustrojeno upravno vijeće ili drugo kolegijalno tijelo, koje ne mora upravljati ustanovom ako je to posebnim zakonom predviđeno.

Takav je slučaj prema ZK kao propisu *lexs pecialis*, koji propisuje kako u javnom kazalištu i kazališnoj družini djeluje kazališno vijeće, iako ono nema *ex lege* temeljnu upravljačku funkciju, već je tijelo koje u sebi implicira djelomične ovlasti upravnog vijeća i određene ovlasti nadzornog odbora karakterističnog za pravo društava.

Upravo je već citiranim Zakonom o kazalištima izrijekom propisano kako nacionalnim kazalištima upravlja intendant (čl. 15. st. 1. ZK) odnosno javnim kazalištima i javnim kazališnim družinama upravlja ravnatelj kazališta (čl. 17. st. 1. ZK).<sup>55</sup>

Odredbom čl. 23. st. 1. ZK-a, propisano je kako kazališno vijeće javnog kazališta i javne kazališne družine ima pet ili sedam članova od kojih većinu imenuje osnivač. Dakle, broj članova kazališnog vijeća mora biti utvrđen u odluci o osnivanju odnosno statutu javnog kazališta odnosno javne kazališne družine, te mora biti utvrđen

---

mima u području televizijske i radijske igre te kroz umjetnička ostvarenja.

55 Slično, odredbom čl. 25. Zakona o muzejima iz 2018. je propisano kako javnim muzejom upravlja ravnatelj, što je još jedna iznimka od općeg pravila iz čl. 35. st. 1. ZU prema kojem ustanovom upravlja u načelu upravno vijeće.

u jednoj od zakonskih opcija brojnosti članstva kazališnog vijeća. Stoga, kazališno vijeće može imati samo pet ili sedam članova, a ne manje, šest ili više članova.<sup>56</sup> Broj članova kazališnog vijeća kazališta i kazališne družine koja ima više osnivača mora biti razmjernan osnivačkim udjelima, odnosno utvrđen osnivačkim aktom i statutom.

Članovi kazališnog vijeća se imenuju odnosno biraju na tu dužnost sukladno odredbama čl. 23. ZK-a.

Kada je osnivač ili suosnivač javnog kazališta i javne kazališne družine Republika Hrvatska, članove kazališnog vijeća u ime osnivača imenuje i razrješuje ministarstvo nadležno za kulturu.

U slučaju kada je osnivač ili suosnivač javnog kazališta i javne kazališne družine jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, članove kazališnog vijeća u ime osnivača imenuje i razrješuje izvršno tijelo jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave. Dakle, i ovdje je imenovanje i razrješenje članova kazališnog vijeća po novoj regulaciji u kompetenciji izvršnog tijela lokalne i područne (regionalne) samouprave, a ne više u kompetenciji predstavničkog tijela osnivača kako je to bilo ranije propisano odredbom čl. 31. st. 1. Zakona o kazalištima iz 2006.<sup>57</sup>

Za člana kazališnog vijeća kojeg imenuje osnivač imenuju se istaknuti kulturni djelatnici u području društvenih znanosti, humanističkih znanosti ili u umjetničkom području s radnim iskustvom u javnom kulturnom sektoru, istaknuti znanstvenici, odnosno nastavnici u području društvenih znanosti, humanističkih znanosti ili u umjetničkom području te pravni ili ekonomski stručnjaci s iskustvom u području kulture, dok najmanje jedan član kazališnog vijeća nacionalnih kazališta kojeg imenuje osnivač mora biti istaknuti profesionalni dramski, baletni ili operni kazališni umjetnik.<sup>58</sup>

---

56 Zlatović, D., *Ogledi iz kazališnog prava*, Propisi.hr, Centar za management i savjetovanje, Zagreb, 2009., str. 60.

57 Zlatović, D., *Novi Zakon o kazalištima*, Informator, br. 5517, od 20.1.2006., str. 5-6. Novim ZK izvršna vlast JLP (R) S je dobila šitroke ovlasti u ovom području, tako da ista ima ovlasti imenovati i razriješiti inendanta/ravnatelja javnog kazališta/javne kazališne družine kojih je ista JLP (R) S osnivač, imenovati određene članove kazališnog vijeća iz kvote osnivača, te istoj se (nadležnom upravnom tijelu koje je pod ingerencijom izvršne vlasti – op.aut.) podnose godišnja izvješća o poslovanju i umjetničkom radu kazališta.

58 V. čl. 23. st. 6. i 7. ZK-a.

Prema čl. 23. st. 3. ZK-a, najmanje jedan član kazališnog vijeća bira se iz redova kazališnih umjetnika zaposlenih u javnom kazalištu, odnosno javnoj kazališnoj družini, a jedan iz redova svih zaposlenika sukladno općem propisu o radu.<sup>59</sup>

Dakle, ovdje je zakonom propisan minimum članova kazališnog vijeća koji predstavljaju:

- posebne kategorije radnika javnog kazališta odnosno kazališne družine tj. kazališne umjetnike koji imaju zasnovan radni odnos u javnom kazalištu odnosno javnoj kazališnoj družini i to neovisno imaju li zaključen ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme<sup>60</sup>;
- sve zaposlenike javnog kazališta odnosno kazališne družine sukladno općem propisu o radu.<sup>61</sup>

59 Kako je ova odredba čl. 23. st. 3. ZK-a stipulirana tako što kazališni umjetnici zaposleni u javnom kazalištu/javnoj kazališnoj družini moraju biti zastupljeni s najmanje jednim biranim članom, tada proizlazi da se aktom o osnivanju i statutom javnog kazališta/ javne kazališne družine može propisati i veći broj članova iz ovih redova. Za razliku od toga, proizlazi kako predstavnik svih zaposlenika javnog kazališta/javne kazališne družine u kazališnom vijeću može biti samo jedan, kako je zajamčeno čl. 23. st. 3. ZK-a u svezi s čl. 164. Zakona o radu.

60 Bilo bi poželjno ovaj izborni postupak detaljnije urediti u statutu javnog kazališta, pri čemu se misli na odredbe kojima bi se uredilo tko saziva skup kazališnih umjetnika za izbor njihovog predstavnika u kazališnom vijeću, tko tim skupom predsjedava, tko sve ima pravo predložiti kandidata za predstavnika kazališnih umjetnika u kazališnom vijeću, na koji način se glasuje (tajno ili javno), koji broj glasova kandidat treba dobiti da bi bio izabran (većina glasova svih kazališnih umjetnika, većina glasova prisutnih umjetnika, modaliteti utvrđivanja rezultata glasovanja kada ima dva ili više kandidata etc.

61 Izabrati najmanje jednog člana kazališnog vijeća iz svojih redova pravo je samih kazališnih umjetnika zaposlenih u javnom kazalištu, ali to nije i obveza. Također, pravo je radničkog vijeća odnosno zaposlenika u javnom kazalištu izabrati jednog člana kazališnog vijeća iz redova svih zaposlenika zaposlenih u javnom kazalištu, ali to nije i obveza. Stoga samo o kazališnim umjetnicima i radničkom vijeću odnosno zaposlenicima u javnom kazalištu ovisi hoće li to svoje pravo i konzumirati. Ukoliko to oni ne učine, kazališno vijeće može djelovati i u nepotpunom sastavu vodeći računa o potrebnom kvorumu za rad i valjano odlučivanje propisanom u statute javnog kazališta. Arg. iz čl. 23. St. 13. ZK-a. Za imenovanje/izbor jednog predstavnika svih zaposlenika javnog kazališta u kazališno vijeće javnog kazališta vidi odredbe čl. 164. ZR-a u svezi s odredbama čl. 140. – 147. ZR-a i odredbe Pravilnika o načinu izbora radničkog vijeća (“Narodne novine”, br. 3/16.,

Kod toga se pod općim propisom o radu podrazumijeva Zakon o radu, koji uključuje institut predstavnika radnika u organu poslodavca iz čl. 164., prema kojemu u javnoj ustanovi jedan član organa javne ustanove (upravno vijeće, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) mora biti predstavnik radnika. Predstavnik radnika u kazališno vijeće imenuje i opoziva radničko vijeće<sup>62</sup>, a ako ono nije utemeljeno, predstavnika radnika u kazališno vijeće između radnika zaposlenih kod poslodavca, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, u postupku propisanim ZR-om za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.<sup>63</sup> Predstavnik radnika u kazališnom vijeću ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi toga organa.<sup>64</sup>

---

52/17. i 138/20.).

- 62 Pravo na izbor radnika u upravnom vijeću nije ograničeno samo na poslodavce koji zapošljavaju više od 20 radnika, tako da i kod poslodavaca kod kojih nema zakonske osnovu za izbor radničkog vijeća radnici imaju pravo na svog predstavnika u tijelu upravljanja poslodavca. Ističemo da **predstavnik radnika** u upravnom vijeću (pa tako i u kazališnom vijeću – *op.aut.*) **ima zaštitu od otkazivanja ugovora o radu**, tako da poslodavac ovom radniku može otkazati ugovor o radu samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća. Ako radničko vijeće nije utemeljeno odluku radničkog vijeća moguće je nadomjestiti arbitražnom odlukom.
- 63 Prema čl. 153. st. 3. ZR-a u slučaju kada kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća, osim prava iz čl. 164. st. 2. ZR-a na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca iz čl. 164. st. 1. ZR-a. Iz navedene odredbe ZR-a nedvojbeno proizlazi da **sindikalni povjerenik ne može imenovati predstavnika radnika niti preuzeti obveze predstavnika radnika** u upravnom vijeću poslodavca, već se predstavnik radnika, ako nije utemeljeno radničko vijeće, može isključivo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, na način propisan za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana. Biračko pravo za izbor radničkog vijeća, a tim i za izbor predstavnika radnika u upravnom vijeću, ako se ono bira sukladno članku 164. st. 3. ZR-a propisano je u članku 145. ZR-a. Prema toj odredbi Zakona o radu, pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod određenoga poslodavca, s time da biračko pravo nemaju članovi upravnih i nadzornih organa poslodavca i članovi njihovih obitelji te radnici iz članka 131. stavaka 1. i 2. ZR-a.
- 64 Detaljnije: Zlatović, D., *Radni odnosi u javnim ustanovama – Ogledi i pravna praksa*, Libertin naklada, Rijeka, 2022., str. 305., 321.-324.; FRNTIĆ, D., GOVIĆ PENIĆ, I., HANZALEK, D., MILKOVIĆ, D., NOVAKOVIĆ, N., ROŽMAN, K. (ur), *Detaljni komentar Zakona o radu*, Dopunjeno i izmijenjeno izdanje, Radno pra-

Ako članu kazališnog vijeća iz reda kazališnih umjetnika, odnosno zaposlenika prestane rad, prestaje mu i članstvo u vijeću.<sup>65</sup>

Prema odredbi čl. 23. st. 5. ZK, za člana kazališnog vijeća može se imenovati osobu koja ima završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ilustrični diplomski studij ili s njim izjednačen studij.<sup>66</sup>

Ova je odredba već izazvala dosta rasprava u samom javnom savjetovanju o prijedlogu ovog zakona, kao i u saborskoj raspravi kod podnošenja amandmana i donošenja konačnog teksta zakona, a svakako će izazvati i daljnja pitanja u praktičnoj primjeni, na koje će odgovore zasigurno morati konačno dati sudska praksa, uključujući potencijalno i stajalište Ustavnog suda Republike Hrvatske. Naime, kako smo već naznačili, jedan se dio članova kazališnog vijeća javnog kazališta/javne kazališne družine imenuje (čl. 23. st. 2. ZK-a), a jedan se dio članova kazališnog vijeća bira (čl. 23. st. 3. ZK-a). Tumačenje odredbe čl. 23. st. 5. ZK-a nužna je etapa u procesu primjene ove pravne norme budući da joj je imanentna stanovita neodređenost. Ovdje ćemo dati neobvezujuće doktrinarno tumačenje ove norme. Već samim suženim (restriktivnim) jezičnim tumačenjem mogli bismo zaključiti kako se odredbom čl. 23. st. 5. ZK-a propisuju uvjeti za imenovanje članova kazališnog vijeća, koji se onda imaju primijeniti samo na članove kazališnog vijeća koji se imenuju, a ne i biraju. To bi odgovaralo i logici stvari, jer uvjete za imenovanje zakonodavac može postaviti samo Republici Hrvatskoj odnosno jedinici lokalne i područne (regionalne) samouprave kao osnivačima javnog kazališta/javne kazališne družine. Smatramo kako se uvjeti za imenovanje člana kazališnog vijeća iz čl. 23. st. 5. ZK-a ne mogu primijeniti u slučaju biranja člana kazališnog vijeća iz redova zaposlenika, jer se eksplicitno u odredbi čl. 23. st. 3. ZK-a navodi kako se ovaj jedan

---

vo – Rosip, Zagreb, 2017., str. 951. – 953.; te Bilić, A., Radno pravo, Školska knjiga, Zagreb, 2021., str. 467.

65 Širu elaboraciju ovog modaliteta prestanka članstva u kolegijalnom tijelu javne ustanove vidi kod Zlatović, D., *Prestanak članstva predstavnika radnika u organu javne ustanove*, Radno pravo, Rosip, Zagreb, br. 11., 2022., str. 30.-31.

66 Slično i u odredbi čl. 37. st. 5. ZKV-a: „Za člana upravnog vijeća imenuje se osoba koja ima završen diplomski sveučilišni ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij ili s njim izjednačen studij odnosno koja ima završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij ili s njim izjednačen studij, osim ako posebnim zakonima nije drugačije određeno.”

član bira iz redova svih (a ne samo iz redova onih zaposlenika koji bi ispunjavali dopunske uvjete – *op. aut.*), tim više što se kod toga upućuje na primjenu općeg propisa o radu odnosno ZR-a.<sup>67</sup> Uvođenje ovog obrazovnog cenzusa koji bi isključio iz pasivnog biračkog prava za predstavnika radnika iz čl. 164. ZR-a u svezi čl. 23. st. 3. ZK-a one zaposlenike koji nemaju propisanu stručnu spremu odnosno dogovarajući stupanj obrazovanja, predstavljalo bi nezakonito zadiranje u temeljna radnička prava zajamčena Ustavom Republike Hrvatske<sup>68</sup>, međunarodnim konvencijama<sup>69</sup> i zakonom<sup>70</sup>. Stoga bi trebalo tumačiti ovu normu na način kako se odredba čl. 23. st. 5. ZK-a ne odnosi na člana kazališnog vijeća koji je predstavnik radnika

67 Ova problematika je u muzejima riješena na prihvatljiv način odredbom čl. 23. st. 3. Zakona o muzejima („Narodne novine“, br. 61/18., 98/19. i 114/22.), gdje su propisani posebni uvjeti za imenovanje članova upravnog vijeća muzeja, ali samo za one članove koje imenuje osnivač: „ Za člana upravnoga vijeća iz stavka 2. ovoga članka osnivač može imenovati osobu koja ima završen diplomski sveučilišni ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij ili s njim izjednačen studij.“ Istu odredbu kao i Zakon o muzejima sadrži u čl. 17. st. 3. Zakon o knjižnicama i knjižničnoj djelatnosti („Narodne novine“, br. 17/19., 98/19. i 114/22.). Kako su ZK, Zakon o knjižnicama i knjižničnoj djelatnosti i Zakon o muzejima zakonski akti koje je pripremito isto Ministarstvo kulture i medija, a radi se o posebnom zakonodavstvu u području ustanova u kulturi, bilo bi nužno harmonizirati ova odredbe na razini svih posebnih zakona koji se odnose na ustanove u kulturi, te predlažemo *de lege ferenda* što skorije donošenje novele ZK-a na tragu citirane odredbe Zakona o muzejima, koja je precizna, logična i sukladna općim propisima o radu. Drukčije tumačenje sadašnje odredbe čl. 23. st. 5. ZK-a značilo bi uskraćivanje jednom dijelu zaposlenika u kazalištima da budu izabrani kao predstavnici radnika i svakako bi predstavljalo diskriminaciju tih zaposlenika (kojih je u kazalištima relativno velik broj bez zakonom navedene naobrazbe) u odnosu na prava jednaka za sve radnike iz odredbe čl. 164. ZR-a.

68 V. čl. 56. st. 4. Ustava RH: „Zaposleni mogu imati, u skladu sa zakonom, udjela pri odlučivanju u poduzeću.“ Kod toga se pod poduzećem ima smatrati svaki poslodavac, bez obzira na njegov organizacijski oblik pravne osobnosti. Nadalje sukladnost sa zakonom ima se u smislu ove ustavne odredbe promatrati u svezi s odredbama općeg Zakona o radu.

69 V. čl.3. Konvencije o zaštiti predstavnika radnika u poduzeću i pogodnostima koje bi im trebalo osigurati (“Narodne novine” – “Međunarodni ugovori”, br. 5/2000.) – Konvencija MOR-a br. 135.

70 V. čl. 164. ZR-a. Detaljnije: UČUR, M.Đ., ZLATOVIĆ, D., MOSLAVAC, B., MALE-NICA, I., ČUPURDIJA, M., *Veliki komentar Zakona o radu, Knjiga druga, 2. izmijenjeno i dopunjeno izdanje*, Libertin naklada, Rijeka, 2021., str. 567.-580.





iz čl. 164. ZR-a u svezi s čl. 23. st. 3. ZK-a. Kako se u smislu st. 9. čl. 23. ZK-a propisuje da se način imenovanja, izbora i razrješenja članova kazališnog vijeća uređuju aktom o osnivanju i statutom javnog kazališta/javne kazališne družine, u tim aktima bi ovo pitanje moralo biti izrijekom detaljizirano u smislu rješenja iz čl. 164. ZR-a. Ipak, kako ovako manjkavo napisana odredba ne bi izazivala dvojbe u praksi nužno bi bilo *de lege ferenda* jasno u ZK-u propisati kako se stručni cenzus odnosi samo na one članove kazališnog vijeća imenovane od strane osnivača, dok se na predstavnika svih zaposlenika u kazališnom vijeću primjenjuju odredbe ZR-a i provedbenih propisa.

Mandat članova kazališnog vijeća je četiri godine. Za vrijeme trajanja mandata član kazališnog vijeća kojeg imenuje osnivač ne može biti u poslovnom odnosu s tim kazalištem odnosno s tom kazališnom družinom. Članovi kazališnog vijeća imaju pravo na novčanu naknadu za svoj rad u visini koju odredi osnivač i koja se isplaćuje na teret osnivača.<sup>71</sup>

Kazališno vijeće može se konstituirati kada je imenovana većina članova kazališnog vijeća.<sup>72</sup>

Odredbom čl. 24. ZK-a propisane su nadležnosti kazališnog vijeća koje:

- na prijedlog intendanta, odnosno ravnatelja potvrđuje sukladnost godišnjeg programa rada i razvoja javnog kazališta, odnosno javne kazališne družine s osnovnim programskim i financijskim okvirom iz članka 20. stavka 5. ZK-a
- na prijedlog intendanta, odnosno ravnatelja razmatra i usvaja godišnji financijski i programski plan i plan nabave te njihove izmjene i dopune tijekom godine
- prati ostvarivanje programa te njegovo financijsko i kadrovsko izvršavanje
- razmatra i usvaja godišnja programska i financijska izvješća intendanta, odnosno ravnatelja
- na prijedlog intendanta, odnosno ravnatelja donosi statut uz prethodnu suglasnost osnivača, odnosno osnivača s

71 Jedino je odredbom čl. 23. st. 12. ZK-a utvrđeno pravo člana jednog kolegijalnog (upravnog) tijela ustanove u kulturi na naknadu za rad u kazališnom vijeću, koja prava ne poznaju drugi posebni zakoni koji uređuju ustanove u kulturi.

72 Ivanda, S., *Ustrojstvo i djelovanje javnog sektora – Posebni dio*, Sveučilište J.J. Strossmayera u Osijeku Pravni fakultet Osijek, Osijek, 2007., str. 75.-76.

većinskim udjelom i druge opće akte kazališta, odnosno kazališne družine sukladno statutu

- obavlja i druge poslove određene zakonima, aktom o osnivanju i statutom.<sup>73+</sup>

## 9. ZAKLJUČAK

Hrvatski zakonodavac teži legislativnom uokvirivanju scenske prakse, što predstavlja izniman normativni izazov iz razloga, što su s jedne strane rijetke države koje zakonski reguliraju kazališnu djelatnost, a s druge strane iznimno je nezahvalno pokušati zakonski odrediti umjetničko stvaralaštvo. Uvodno navedena brojnost zakonskih i podzakonskih propisa koji se primjenjuju na kazalište i kazališnu djelatnost ostavlja i dalje dosta prostora čestim različitim tumačenjima i neujednačenoj primjeni pojedinih propisa, a to stvara dodatnu pravnu nesigurnost.

Opća koncepcija radnih odnosa sadržana je i u radnopravnom statusu kazališnih umjetnika i drugih kazališnih radnika u javnim kazalištima. Međutim, istaknuta je različitost (posebnost) u usporedbi s drugim radnim odnosima. Bitna različitost je, između ostaloga u pogledu modaliteta zasnivanja radnog odnosa, trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme kazališnih umjetnika i transformaciji ovih ugovora u ugovore o radu na neodređeno vrijeme.

Novi Zakon o kazalištima iz 2023. posebnu pažnju posvećuje detaljnijem reguliranju specifičnih pitanja glede radnog odnosa kazališnih umjetnika i drugih kazališnih djelatnika. Jasno, ovaj Zakon je u području kazališne djelatnosti kao javne službe *lexspecialis* u odnosu na opći propis odnosno Zakon o radu u kojem trebamo tražiti odgovore na sva pitanja o kojima se kazališni Zakon ne izjašnjava. Dakle, jedino se za kazališne umjetnike primjenjuje posebni propis u svezi radnopravnih pitanja, dok za ostale umjetnike vrijedi isključivo temeljni zakon u ovom području, odnosno Zakon o radu.

Novi Zakon o kazalištima iz 2023. nije riješio sva otvorena pitanja koja su se javljala u primjeni ranijih propisa, posebice ona o radnom vremenu (zbog specifične djelatnosti i načina rada u kazalištu),

---

73 Za raniju regulative ovlasti kazališnog vijeća usp. Zlatović, D., *Prinosi zakonskom uređenju problematike upravljanja u javnim kazalištima*, Informator, god. LIII., br. 5394, 16.11.2005., str. 1-3.



naročito preraspodjele radnog vremena, stanke, odmora, dopusta, sustava plaća i uvođenja mogućnost stimulacija, o kojima izostaje odredbe u ZK-u, te se rješavanje tih pitanja prepušta kolektivnom pregovaranju odnosno autonomnoj regulaciji u javnim kazalištima/kazališnim družinama. Štoviše, novi Zakon je otvorio i nepotrebne nedoumice vezane za predstavništvo radnika kazališta u kazališnom vijeću, s obzirom na nepreciznu i u samoj sebi suprotstavljenu odredbu čl. 23. ZK-a koja bitno odstupa od općeg uređenja ovog instituta u ZR-u.

Kako nismo dobili jedinstveno uređenje radno-pravnog statusa kazališnih umjetnika u novom ZK-u, to će ponovno rezultirati time što će otvorena pitanja i dalje biti gotovo u svakom kazalištu različito uređena, što ima negativnu refleksiju na pravnu sigurnost, te dovodi neizostavno do neujednačene prakse te nepostojanja standarda u pogledu radnih uvjeta samih kazališnih umjetnika i ostalih kazališnih radnika bez kojih ostvarenje kazališne djelatnosti nije moguće.

## Literatura:

1. ANTOLOVIĆ, J., *Kultura i umjetnost – Zbirka propisa Republike Hrvatske*, drugo izdanje, Ministarstvo kulture RH – Grafika Osijek, Osijek, 2006.
2. BILIĆ, A., *Radno pravo, Školska knjiga*, Zagreb, 2021.
3. DONADINI, A., *Neka pitanja radnih prava zaposlenika u kulturi s naglaskom na kazališnu djelatnost*, *Radno pravo*, 10., 2005.
4. FRNTIĆ, F.D., GOVIĆ PENIĆ, I., HANZALEK, D., MILKOVIĆ, D., NOVAKOVIĆ, N., ROŽMAN, K., *Detaljni komentar Zakona o radu*, dopunjeno i izmijenjeno izdanje, *Radno pravo - Rosip*, Zagreb, 2017.
5. GOSPIĆ IVASOVIĆ, N., *Zakonska i ugovorna zabrana natjecanja s poslodavcem – sudska praksa i mišljenja*, *Informator*, br. 6000-6001., 7. i 10.9.2011.
6. GOVIĆ PENIĆ, I., *Novosti u Zakonu o radu – prema Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o radu (Nar.nov., br. 151/22)*, *Informator*, 6765., 9.1.2023.
7. GOVIĆ PENIĆ, I., *Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu*, *RRIF*, br. 3., 2010.

8. HERMAN, V., ČUPURDIJA, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, Osijek, 2011.
9. IVANDA, S., Ustrojstvo i djelovanje javnog sektora – Posebni dio, Sveučilište J.J. Strossmayera u Osijeku Pravni fakultet Osijek, Osijek, 2007
10. JOVIĆ, B. P., Radno pravo umetnika, Umetnička akademija u Beogradu, Beograd, 1963.
11. KOPAČ, B., Kazališni umjetnici i drugi kazališni radnici prema odredbama Zakona o kazalištima, Informator, br. 5480., 13.9.2006.
12. LEDERER, A. Zakon iz kazališta gledan, u: Dani hvarskog kazališta: Građa i rasprave o hrvatskoj književnosti i kazalištu, vol.45, no. 1., Zagreb – Split, 2019.
13. LONČAR, V., Zakon o kazalištu 2006., u: Organizacijski razvoj i strateško planiranje u kulturi: Grad Zagreb, Zagreb, 2008.
14. PETRIŠIĆ, Ž., Zakon o radu – Pregled sudske prakse, Radno pravo – Rosip, Zagreb, 2020.
15. TEREK, D., Pravni status zaposlenih u ustanovama, Računovodstvo i financije, br.8., 2001.
16. TOPIĆ, G., Zakonska zabrana natjecanja s poslodavcem, Pravo i porezi, br.11., 2019.
17. UČUR, M.Đ., MOSLAVAC, B., Rječnik radnog prava, Libertin naklada, Rijeka, 2020.
18. UČUR, M.Đ., ZLATOVIĆ, D., MOSLAVAC, B., MALENICA, I., ČUPURDIJA, M., Veliki komentar Zakona o radu, Knjiga 1., 2. izmijenjeno i prošireno izdanje, Libertin naklada, Rijeka, 2021.
19. ZLATOVIĆ, D., MALENICA, I., Novo hrvatsko radno pravo – Ogledi iz radnog prava i pravne prakse, 2.izmijenjeno, prošireno i dopunjeno izdanje, Libertinnaklada, Rijeka, 2016.
20. ZLATOVIĆ, D., Ogledi iz kazališnog prava, Propisi.hr, 10., Centar za management i savjetovanje, Zagreb, 2009.
21. ZLATOVIĆ, D., Prestanak članstva predstavnika radnika u organu javne ustanove, Radno pravo, Rosip, Zagreb, br. 11., 2022.
22. ZLATOVIĆ, D., Prinosi zakonskom uređenju problematike upravljanja u javnim kazalištima, Informator, god. LIII., br. 5394, 16.11.2005.
23. ZLATOVIĆ, D., Radni odnosi u javnim ustanovama – Ogledi i pravna praksa, Libertin naklada, Rijeka, 2022.



# PARTICULARS OF THE LABOR RELATIONSHIP OF THEATER ARTISTS AND THEATER WORKERS ACCORDING TO THE NEW CROATIAN LAW ON THEATERS

Dragan Zlatović, Associate Professor

Administrative Department of the Polytechnic in Šibenik, Croatia

e-mail: zlatovic@vus.hr

## ABSTRACT

*Theatrical art enjoys numerous peculiarities, and one of these peculiarities is manifested in the regulation of working relationships, which cannot be placed in the legal framework of the so-called of the “classical employment relationship”, but due to its dynamism and specificity, the employment relationships of theater artists, especially those employed in public theaters, must have a special sui generis status. In the paper, the author initially provides an overview of the new theater legislation in the Republic of Croatia, and further analyzes the new legal solutions and peculiarities of employment contracts in the theater industry in relation to earlier regulations in this area, which analysis also includes the associated implementing regulations. Finally, the author gives his critical review of the new legal arrangements of the institute of workers’ representatives in the theater council as an employer’s body with certain proposals de lege ferenda.*

**Keywords:** Theater Act, public theater, theater artist, theater worker, employment relationship, audition, employment contract, theater council