

ZASNIVANJE RADNIH ODNOSA I OSTVARIVANJA PRAVA RADNIKA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I PRIVATNOM SEKTORU

Pavlačić, Mario

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Karlovac University of Applied Sciences / Veleučilište u Karlovcu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:128:893153>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-01**



VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
Karlovac University of Applied Sciences

Repository / Repozitorij:

[Repository of Karlovac University of Applied Sciences - Institutional Repository](#)



zir.nsk.hr



DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
POSLOVNI ODJEL
STRUČNI DIPLOMSKI STUDIJ POSLOVNO UPRAVLJANJE

Mario Pavlačić

**ZASNIVANJE RADNIH ODNOSA I OSTVARIVANJA PRAVA
RADNIKA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I PRIVATNOM SEKTORU**

DIPLOMSKI RAD

Karlovac, 2024.

Mario Pavlačić

**ZASNIVANJE RADNIH ODNOSA I OSTVARIVANJA PRAVA
RADNIKA U DRŽAVNOJ SLUŽBI I PRIVATNOM SEKTORU**
DIPLOMSKI RAD

Veleučilište u Karlovcu

Poslovni odjel

Stručni diplomski studij Poslovno upravljanje

Kolegij: Menadžment ljudskih potencijala

Mentorica: Andreja Primužak, dipl.oec., v. pred.

Matični broj studenta: 2411002002

Karlovac, lipanj, 2024.

SAŽETAK

Radni odnos kao dobrovoljni pravni odnos između radnika i poslodavca, preduvjet je za ostvarivanje radnih prava i socijalne sigurnosti za radnika koji iz tog odnosa proizlaze.

Svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakome je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost, proizlazi iz Ustava Republike Hrvatske. Zaštita prava radnika u Republici Hrvatskoj obuhvaća niz odredbi i propisa uređenih Ustavom Republike Hrvatske, zakonima, a potom i drugim propisima (pravilnicima, ugovorima o radu, kolektivnim ugovorima). U državnoj službi isto kao u lokalnoj i regionalnoj (područnoj) službi zapošljavanje ima niz specifičnosti u odnosu na zapošljavanja u privatnom sektoru, a zajednički za oba sektora jesu sindikati i kolektivni ugovori kojima uređuju se prava i obveze potpisnica ugovora radi ostvarenja primjerenih i reguliranih prava radnika.

Ključne riječi: radni odnos, državna služba, privatni sektor, kolektivni ugovori

ABSTRACT

The employment relationship, as a voluntary legal relationship between the employee and the employer, is a prerequisite for the exercise of the employee's labor rights and social security that arise from this relationship.

Everyone has the right to work and the freedom to work. Also, everyone chooses a profession and employment freely, and every job and duty is available to everyone under equal conditions, as stated in the Constitution of the Republic of Croatia. The protection of labour rights in the Republic of Croatia includes a series of provisions and regulations governed by the Constitution of the Republic of Croatia, laws, and other regulations, such as rulebooks, employment contracts, collective agreements, etc. In the civil service, just like in the local and regional (area) service, the employment policy has a number of specificities in comparison to the employment policies in the private sector. Common to both sectors are trade unions and collective agreements that regulate the rights and obligations of the signatories of the contract in order to exercise appropriate and regulated labour rights.

Keywords: employment relationship, civil service, private sector, collective agreements

Zahvala

Posebno se zahvaljujem cijeloj svojoj obitelji, napose svojoj kćeri Lauri i supruzi Nikolini, zbog sve njihove podrške koju su mi pružili prilikom studiranja.

Zahvaljujem se i svojoj mentorici Andreji Primužak, v. predavač, na strpljenju, pruženoj pomoći i savjetima prilikom izrade ovog diplomskog rada.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. PREDMET I CILJ RADA	1
1.2. IZVORI PODATAKA I METODE ISTRAŽIVANJA	1
1.3. SADRŽAJ I STRUKTURA RADA	1
2. POVIJEST RADNIČKIH PRAVA, SINDIKATA I KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA	3
2.1. MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA (MOR)	7
3. DRŽAVNA SLUŽBA I PRIVATNI SEKTOR	10
3.1. KARAKTERISTIKE DRŽAVNE SLUŽBE	10
3.2. RAZLIKA IZMEĐU DRŽAVNE SLUŽBE I SLUŽBE U PRIVATNOM SEKTORU	12
3.3. DRŽAVNI SLUŽBENICI I NJIHOVA RADNA PRAVA	13
3.4. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DRŽAVNOJ SLUŽBI	24
3.4.1. Zasnivanje radnog odnosa u privatnom sektoru	26
3.4.2. Zasnivanje radnog odnosa u državnoj službi	27
4. POJMOVNO ODREĐENJE ZVIŽDAČA	31
5. MENADŽERSKI UGOVORI	35
5.1. MENADŽER	35
5.2. MENADŽERSKI UGOVORI	36
6. USPOREDNA ANALIZA KOLEKTIVNIH UGOVORA ODABRANIH PRIMJERA	45
6.1. KOLEKTIVNI UGOVOR ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U UPRAVNIM TIJELIMA GRADA KARLOVCA	48
6.2. KOLEKTIVNI UGOVOR O PRAVIMA I OBVEZAMA RADNIKA I POSLODAVCA U GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O.	51
6.3. USPOREDBA ODREDBI KOLEKTIVNIH UGOVORA ODABRANIH PRIMJERA ...	54
7. ZAKLJUČAK	67
POPIS LITERATURE	68
POPIS ILUSTRACIJA	71
PRILOZI	72

1.UVOD

1.1. PREDMET I CILJ RADA

Predmet ovog rada je usporedba načina zasnivanja radnih odnosa i ostvarivanja prava na temelju radnog odnosa u državnoj i lokalnoj i regionalnoj (područnoj) samoupravi sa privatnim sektorom na usporednom primjeru prava ugovorenih kolektivnim ugovorima Grada Karlovca i tvrtke General Electric Hrvatska d.o.o..

Cilj ovoga rada je navesti i pojasniti načine i razlike u zasnivanja radnih odnosa u državnoj službi i privatnom sektoru te usporediti njihova radna prava i obveze koja ostvaruju na temelju Ustava, zakona i propisa koja se odnose na prava radnika i zaštitu prava radnika te iz kolektivnih ugovora. Na temelju prethodno navedenoga potrebno je načiniti usporedbu odredbi Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca i Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O..

1.2. IZVORI PODATAKA I METODE ISTRAŽIVANJA

Prilikom izrade rada korišteni su različiti izvori podataka: knjige, stručne članke, internetske izvore, zakonske akte, kolektivne ugovore, kojima se uređuju radnička prava i kolektivni ugovori.

U izradi rada primijenjene su: metoda analize (metoda kojom se raščlanjuju složeniji pojmovi i zaključci na jednostavnije dijelove), metoda klasifikacije (metoda kojom se sistematski dijele činjenice, podaci, predmeti itd. s ciljem njihovog lakšeg razumijevanja i preglednosti) i metoda sinteze (metoda koja izlučene elemente povezuje u cjeline i komplekse).

1.3. SADRŽAJ I STRUKTURA RADA

U svojoj strukturi rad obuhvaća 7 osnovnih dijelova, uključujući uvodno poglavlje te zaključak.

U uvodnom dijelu učinjen je osvrt na problematiku i predmet zadane teme, definirani su ciljevi i svrha, te predočeni sadržaj i struktura rada. Drugi dio rada odnosi se na temu povijesti radničkih prava, sindikata i kolektivnog pregovaranja. Treći dio rada odnosi se usporedbu

zasnivanja radnih odnosa i ostvarivanja radnih prava državne službe i privatnog sektora. Četvrti dio odnosi se na pojmovno uređenje zviždača. Peti dio odnosi se na temu menadžerskih ugovora. Šesti dio rada odnosi se na usporednu analizu odredbi Kolektivnog ugovora odabranih primjera te objašnjenje pojma sindikata i kolektivnih ugovora. U posljednjem, sedmom, poglavlju rada prikazuju se završna razmatranja i stajališta. Na kraju rada nalazi se popis korištene literature i popis ilustracija i priloga.

2. POVIJEST RADNIČKIH PRAVA, SINDIKATA I KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Industrijskom revolucijom se, između ostalog, nastojalo domenu radnih odnosa isključiti iz sfere korporativne regulative i smjestiti u domenu ugovora. Međutim liberalizacija rada ujedno je gušila njegovu osobnu, nekomercijalnu dimenziju. Stoga je temeljna zadaća radnog prava, posljednjih sto godina bila zaštititi radnike od štetnih utjecaja njihove osobne eksproprijacije. Zaštita radnika je stoga inicijalno imala oblik fizičke zaštite radnika, koja se postupno u koncentričnim krugovima proširila na druge aspekte života radnika, ne samo nesreće na radu i profesionalne bolesti, već i na jamstvo kontinuirane isplate minimalne plaće i ograničenja u trajanju radnog vremena. Nastojeći istovremeno pomiriti zahtjeve za liberalizacijom rada i zaštitom radnika, pravni sustav je postupno iznjedrio oblik statusa – zaposlenost. Upravo zahvaljujući pripadnosti radnom odnosu radnik ima niz zajamčenih prava iz područja radnog prava i prava socijalne sigurnosti: zaštitu od životnih rizika (bolesti, starosti) te zaštitu od rizika na radu (nesreće na radu, zaštita od otkaza i nezaposlenosti) i sl.. U tom smislu, možda najznačajniji oblik državne intervencije na tržištu rada bio je u području prava socijalne sigurnosti. Porast broja velikih poduzeća omogućio je provođenje redistributivnih politika kroz sustav oporezivanja i socijalne sigurnosti. Ovakva intervencija bila je nužna i zbog sve veće ovisnosti pojedinaca i kućanstava o kontinuiranom izvoru prihoda, neopterećenom eventualnim prekidima u isplati. Nametanjem odgovornosti poslodavcima za veći broj socijalnih rizika, država je pridonijela razvoju vertikalno integrirane tvrtke. Prvotni oblici takve državne intervencije bili su sustav naknade štete radnicima i socijalnog osiguranja. U pravnom smislu navedena jamstva zaštite rezultat su uključivanja zakonskih odredbi, klauzula kolektivnog ugovora u pojedinačni ugovor o radu. Stoga, radni odnos predstavlja temelj razmjene subordinacije i sigurnosti. Izumom radnog odnosa, radnik od davatelja rada postaje netko tko traži, zahtjeva pripadnost radnom odnosu, a time i prava na sve ono što mu po toj osnovi pripada.¹

Sindikavno organiziranje radnika i kolektivno ugovaranje mogu se uvrstiti u osnovna obilježja suvremenog modernog radnog prava. Svoje podrijetlo sindikati imaju u radničkom

¹ BILIĆ, A.: Transformacija radnopravnog odnosa, Zb. Prav. fak. Rij. (1991) v. 32, br. 2, 755-794 (2011), str. 774.-775. <https://hrcak.srce.hr/82256> (12.05.2024.)

pokretu, a nastali su u kapitalističkom društvu krajem 18. i početkom 19. stoljeća. Bilo je to vrijeme kada se kapitalizam naglo razvijao (pod utjecajem liberalnih ideja), ali i iskazao sve svoje proturječnosti. U početku ciljevi sindikalne borbe nisu bili samo ekonomsko – socijalni već i politički. Da bi se zaštitili od surove eksploatacije i nehumanih radnih uvjeta radnici su poduzimali različite akcije. Budući da pojedinačni zahtjevi i akcije u smislu poboljšanja humanizacije rada nisu davali nikakav rezultat i nisu imali smisla, osobito sa stajališta šire društvene zajednice, radnici su se organizirali i udruživali kako bi mogli poduzimati kolektivne akcije. Među tim kolektivnim akcijama najčešće su se provodili štrajkovi koji su nerijetko izmicali kontroli organizatora te se pretvarali u pobune širih razmjera. Neke od kolektivnih akcija radnici su poduzimali i radi ostvarivanja političkih ciljeva, te su mnogi radnici, a posebno sindikalni čelnici bili pod utjecajem političkih stranaka i to onih koje su u svojim programima zagovarali interese radničke klase (socijaldemokratskih, laburističkih, komunističkih itd.).² Počeci kolektivnih ugovora datiraju iz XIX. stoljeća, u rano razdoblje industrijske revolucije. Međutim, ti prvi, rani kolektivni ugovori nisu predstavljali izvor prava u današnjem smislu nego samo činjenično određenje nadnica. U to vrijeme sindikati nisu bili prihvaćeni od vlasti niti od poslodavaca, pa stoga niti kolektivni ugovori koje su sklopili takvi sindikati nisu mogli biti formalni izvor prava, ali su se sindikati kolektivnim pregovorima ipak pokušavali izboriti, a ponegdje i uspijevali, za veća prava radnika.³ Prvenstveno se pojavljuju kao sredstvo određivanja plaća i ostalih uvjeta rada. Prvi kolektivni ugovor zaključen je u Francuskoj i to u gradu Lyonu 1830. godine, ali je ubrzo zbog odstupanja od logike ugovornog prava bio poništen.⁴ Tako i geneza kolektivnih ugovora počinje krajem XIX. stoljeća i odmah su postali specifični po odstupanju od klasičnog pravila da ugovor obvezuje samo one koji su ga zaključili. Kolektivni ugovor zaključuju udruženja radnika i udruženja poslodavaca, ali oni djeluju i prema samim radnicima i prema samim poslodavcima, kao destinatorima.⁵ Početak XX. stoljeća obilježen je pojavom ekonomske liberalizacije, što je uključivalo privatizaciju, pojavu prvih elemenata globalizacije, masovne trgovine, politiku rezova, ali i određeno smanjenje državne potrošnje (neoliberalizam). Industrija tadašnjih država trebala je velik broj radnika koji bi radio najteže poslove u pogonima za proizvodnju, a uvjeti rada u istim

² Herman, V. i Ćupurdija, M.: Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011. str. 128. – 129.

³ Rožman, K., i dr.: Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH, Matica hrvatskih sindikata Zagreb, Zagreb, 2016., str. 11.

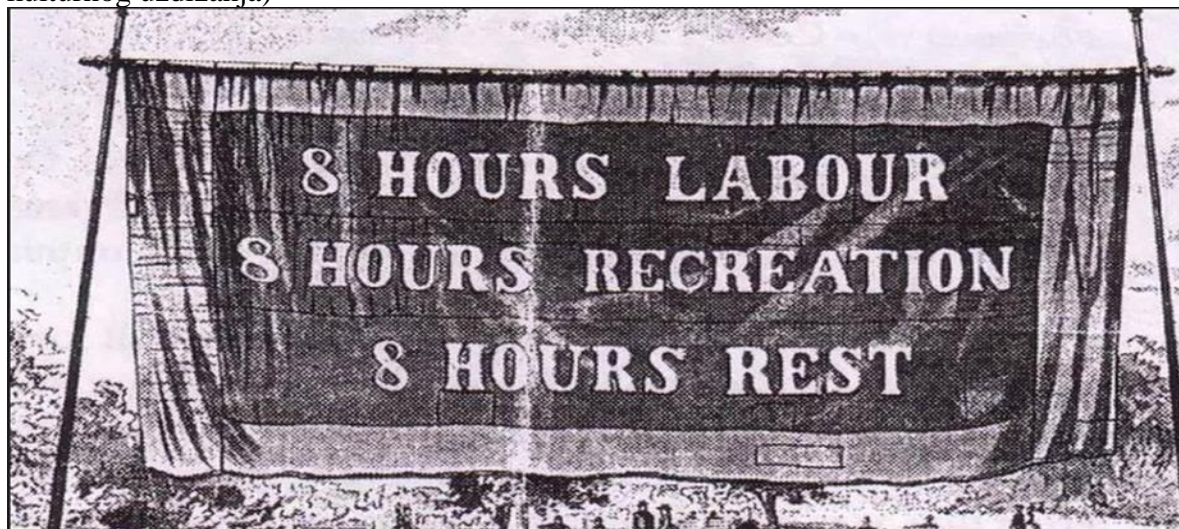
⁴ Herman, V. i Ćupurdija, M.: op.cit., str. 128. – 129.

⁵ Ibidem, str. 39

bili su veoma loši, bolje reći katastrofalni, jer se radilo iznimno mnogo za jako malu plaću. Ti su uvjeti bili glavni okidač za početak borbe radnika za njihova prava i bolje uvjete rada. Radnici su se počeli udruživati u prve sindikate koji svoje podrijetlo vuku još iz vremena industrijske revolucije, a već je u 18. stoljeću dolazilo do prvih velikih trgovačkih sporova u kojima su se radnici okupljali kako bi riješili razne probleme na poslu. Kao obustava rada, štrajk je čak neko vrijeme bio i zabranjen.⁶

Proslava Prvoga svibnja, međunarodnog praznika rada, dana solidarnosti radništva i općenito radnih ljudi cijeloga svijeta, povijesno je vezana uz štrajkaški pokret koji se razvio u SAD-u 1890-ih i veliki štrajk u Chicagu 1. svibnja 1886., u kojem je sudjelovalo približno 40 000 ljudi. Na skupu, na kojem su radnički vođe istaknuli zahtjeve simbolizirane u tri osmice (osam sati rada, osam odmora i osam kulturnog uzdizanja), došlo je do oružanoga napada na štrajkaše; u napadu je ubijeno šestoro ljudi, a ranjeno oko pedesetero, dok je velik broj demonstranata bio uhićen. Taj se dan obilježava odlukom Druge internacionale iz 1889., a s vremenom je u XX. st. u mnogim zemljama prihvaćen kao državni praznik. Njegovu poruku o socijalnoj pravednosti poštuju i Katolička crkva te ga povezuje s proslavom Sv. Josipa Radnika.⁷

SLIKA 1: Zahtjev radničkih vođa simbolizirale su 3 osmice (osam sati rada, osam odmora i osam kulturnog uzdizanja)



IZVOR: <https://trend.com.hr/2022/05/01/1-svibanj-medunarodni-praznik-rada/> (16.05.2024.)

⁶ Božiković, N., i dr.: STRUKTURA I UTEMELJENJE MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA, str 76. <https://hrcak.srce.hr/file/411941>, (12.05.2024.)

⁷ Prvi svibanj. Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013. – 2024. <https://www.enciklopedija.hr/clanak/prvi-svibanj> (8.5.2024.)

U Hrvatskoj se radničke stranke osnivaju krajem 19. i početkom 20. stoljeća. Razvoj radničkog pokreta u Hrvatskoj bio je pod snažnim utjecajem međunarodnog radničkog pokreta, osobito nakon osnivanja i djelovanja Druge internacionale (1889.-1914.). Sindikalni pokret u Hrvatskoj odvijao se u okviru Austro-Ugarske. Ujedinjenjem u državnu zajednicu, stvaranjem Kraljevine Srba, Hrvata i Slovenaca, položaj radnika bio je izuzetno težak i nepravedan, što je uzrokovalo česte štrajkove i pobune. Jačanjem sindikalnog pokreta stvoreni su uvjeti za sindikalno ujedinjenje u zemljama bivše Jugoslavije. Kongres sindikalnog ujedinjenja održan je 1919. godine, koji je uskoro objavljivanjem Obznane i zabranjen.⁸

Na području Hrvatske kolektivni ugovori pojavljuju se koncem XIX. Stoljeća. Tako se spominje kolektivni ugovor za Tvornicu papira Rijeka iz 1896. godine. Između dva rata, posebno tridesetih godina XX. stoljeća, praksa sklapanja kolektivnih ugovora postala je raširena u tadašnjoj Jugoslaviji. Zanimljivo, sklapanje kolektivnih ugovora nastavljeno je i u socijalističkoj Jugoslaviji (FNRJ) do nacionalizacije privatnih poduzeća, odnosno tijekom razdoblja socijalizma. Nakon uvođenja radničkog samoupravljanja kolektivni ugovori nestaju, u prvom redu kao rezultat ideološkog stajališta da u samoupravljanju nema sukobljenih strana jer su samoupravljači istovremeno i radnici i društveni vlasnici poduzeća⁹.

Nakon drugog svjetskog rata u zemljama sa socijalističkim društvenim poretkom sindikati, kao interesne organizacije radnika, gube svoju izvornu važnost i smisao jer postaju pukom transmisijom komunističkih partija. U monističkim sustavima sindikati se bave perifernim pitanjima i imaju uglavnom dekorativnu ulogu stvaranjem privida o važnoj ulozi u razvoju radnih odnosa, te posebno položaju i ulozi radničke klase.¹⁰

U Hrvatskoj prekretnicom i definitivnim ulaskom pluralizma u praktično i javno sindikalno djelovanje smatra se 1990. godina kada se utemeljuju i s ozbiljnim djelovanjem započinju nezavisni sindikati, uglavnom sindikati javnih djelatnosti i javnih poduzeća, kada se sindikati počinju udruživati u udruge više razine odnosno sindikalne središnjice i kada se počinju potpisivati prvi kolektivni ugovori, 1993. godina kada se utemeljuje Hrvatska udruga poslodavaca kao interesna udruga poslodavaca s namjerom da postane druga strana u kolektivnim pregovorima i

⁸ Herman, V. i Čupurdija, M.: op.cit., str. 129.

⁹ Rožman K., i dr.: Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH, Matica hrvatskih sindikata Zagreb, 2016., str. 11.

¹⁰ Herman, V. i Čupurdija, M.: op.cit., str. 129..

predstavnik poslodavaca u nacionalnim tripartitnim tijelima te 1996. godina od kada se primjenjuje Zakon o radu.¹¹

2.1. MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA (MOR)

Međunarodna organizacija rada (MOR) nastala je nakon velika stradanja uzrokovana Prvim svjetskim ratom (1914. – 1918.). Među najvažnije inicijative pojedinaca o usvajanju međunarodnih odredaba radi osnaživanja prava radnika i poboljšanja uvjeta njihova rada ubrajamo one Roberta Owena, Augusta Blanquia i Daniela le Granda. Optimističko obećanje američkoga predsjednika Woodrowa Wilsona da će „rat koji će okončati sve ratove“ (Veliki ili Prvi svjetski rat) svijetu donijeti svekoliki procvat pokazalo se pukom iluzijom. Bez obzira na državni ustroj i oblik vladavine, sve su svjetske ekonomije bile snažno pogođene ratnim događajima, pa je trebalo uložiti velik napor da se gospodarstva počnu oporavljati. Međutim, u takvim okolnostima nije se vodila velika briga o zaposlenicima, poglavito onima koji su svoj kruh zarađivali teškim fizičkim poslovima, a njih je bilo najviše zbog uvjeta koji su vladali na početku 19. stoljeća. Tada je, naime, bila aktualna velika industrijalizacija Njemačke, Austro-Ugarske, Francuske, Belgije i Engleske. Prvu međunarodnu Skupštinu organizirao je Edouard Ducpetieux 1856. godine u Bruxellesu. Na Skupštini koja je slijedila 1857. u Frankfurtu prvi se put izražava potreba za uređenjem uvjeta na radu te je prvi put prihvaćen prijedlog o donošenju međunarodnih konvencija kojim bi se ti uvjeti i uredili. Godine 1864. u Londonu se osniva Međunarodna organizacija radnika pod utjecajem francuskih i britanskih sindikata, kao posljedica jače svijesti radnika o težini uvjeta u kojima rade te sa zahtjevima usmjerenima prema poslodavcima i vladama. Radnički pokret u tadašnjemu SAD-u razvijao se prema različitim načelima nego u ostalim državama. Uspjeh kapitalizma dovodi do preobražaja radničkih uvjeta, a pojava industrije omogućava razvoj sindikata i žestoku borbu radnika za njihova prava. Najvažniji nacionalni reprezentativni sindikati postat će Ideologija vitezova i Američki radnički savez. Za razliku od europskih monarhijskih sila glavno obilježje demokratskih Sjedinjenih Američkih Država jest jednakost. Razvoj industrije nije pratio dobre i stabilne uvjete rada, a mnogi su bili prisiljeni ostaviti svoje prethodne zanate i poljoprivredne poslove kako bi mogli naći druge u tada pretežno zastupljenoj industriji. Godine 1877., nakon

¹¹ Rebac, I.: Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj, TIM press d.o.o., Zagreb, 2010., str. 9., 61. i 62

petogodišnje krize, nastupa veliki nacionalni štrajk koji počinje na željeznicama i munjevito se širi zemljom. Poslodavci su na štrajk odgovorili silom koja je u nekim slučajevima prelazila gotovo u pravi rat.¹² Na prvoj sjednici mirovne skupštine u Versaillesu održane 25. siječnja 1919. osnovana je Komisija o međunarodnom radnom zakonodavstvu. Bila je sastavljena od petnaest članova predstavnika država, među kojima su bili i predstavnici radnika. To je bio prvi slučaj u diplomatskoj povijesti da u diplomatskoj delegaciji jedne države sudjeluju predstavnici radnika. Zadatak Komisije bio je predložiti potrebite mjere radi poboljšanja položaja radnika, te dati prijedlog oblika stalne organizacije koja bi u suradnji s Ligom naroda, i pod njezinim vodstvom, nastavila sa spomenutim istraživanjem i ocjenjivanjem. Rasprava se posebice zahuktala oko tipa pravnih instrumenta kojom će Organizacija uređivati pitanja iz područja rada. Jedna je strana smatrala da ako legislativa bude samo savjetodavnog karaktera neće se postići značajni napredak. Druga strana izražavala je bojazan zbog negativnih posljedica koje bi mogle nastati kao posljedica pravno obvezujućeg karaktera međunarodnih radno pravnih normi i njihovog utjecaja na nacionalno radno pravo. U prvom dijelu izvješća Komisija predlaže osnivanje Međunarodne organizacije rada kao stalnog međunarodnog tijela sa zadaćom promicanja i uređenja međunarodne zaštite i položaja radnika. U drugom dijelu izvješća iznesena su načela budućeg međunarodnog radničkog zakonodavstva. Izvješće je usvojila Mirovna Skupština u Versaillesu 11. travnja 1919., te je uključeno u XIII. poglavlje mirovnog ugovora (čl. 387.-4279). Mirovni ugovor dopuštao je veću samostalnost Međunarodne organizacije rada u odnosu na druge organizacije u okviru Lige naroda; svoju posebnu pravnu osnovu postojanja; nezavisnost u pogledu svoje vanjske aktivnosti, ali je njena djelatnost trebala biti usklađena i kombinirana s djelovanjem Lige naroda.¹³

Svrha je ove organizacije uspostavljanje pravnoga puta za maksimalnu zaštitu svih radnika, neovisno o njihovom zanimanju i sektoru rada te pružanje takva oblika zaštite predstavlja temelj socijalne pravde. Konvencije i preporuke, kao glavni akti MOR-a, koje se donose isključivo u posebnu postupku, predstavljaju temeljne ciljeve koji se žele ispuniti u korist zaštite svih radnika, jer su njegove konvencije, nakon ratifikacije, pravno obvezujuće za države članice.

Konvencije i preporuke ove organizacije danas su veoma važne jer:

- stvaraju međunarodne standarde rada
- stvaraju norme međunarodnoga radnog prava

¹² Božiković, N., i dr.: op.cit., str 60.-61. <https://hrcak.srce.hr/file/411941>, (12.05.2024.)

¹³ BILIĆ, A.: op.cit., str. 781.-782. <https://hrcak.srce.hr/82256>, (12.05.2024.)

- štite radnika od raznih nedaća na radu i u svezi s radom
- predstavljaju siguran put za potpunu i produktivnu zaposlenost.¹⁴

U Deklaraciji o temeljnim načelima i pravima na radu MOR ističe temeljne radne standarde: slobodu udruživanja i djelotvornog priznanja prava na kolektivno pregovaranje, uklanjanje svih oblika prinudnog i obvezatnog rada; eliminaciju diskriminacije u pogledu zapošljavanja i u svezi s radom. Spomenuta, temeljna prava na radu i u svezi rada pokrivena su i velikim brojem Konvencija.¹⁵

Danas gotovo da nema niti jednog pitanja iz područja radno pravnih odnosa o kojima Međunarodna organizacija rada nije odlučivala. Republika Hrvatska postala je članicom Međunarodne organizacije rada 06.08.1992. godine. Na taj način Republika Hrvatska prihvatila je i ugradila u svoje nacionalno zakonodavstvo standard koje sadrže konvencije od čega se naročito ističu tzv. Konvencije o osnovnim ljudskim pravima kao što su pravo na rad, na Slobodan izbor zanimanja, pravo na udruživanje, kolektivno pregovaranje te pravo na štrajk kao prava koja su ujedno unesena i u Ustav Republike Hrvatske.¹⁶

¹⁴ Božiković, N., i dr.: op.cit., str 64. <https://hrcak.srce.hr/file/411941>, (12.05.2024.)

¹⁵ BILIĆ, A.: Transformacija radnopravnog odnosa, Zb. Prav. fak. Rij. (1991) v. 32, br. 2, 755-794 (2011), str. 782.-783. <https://hrcak.srce.hr/82256>, (12.05.2024.)

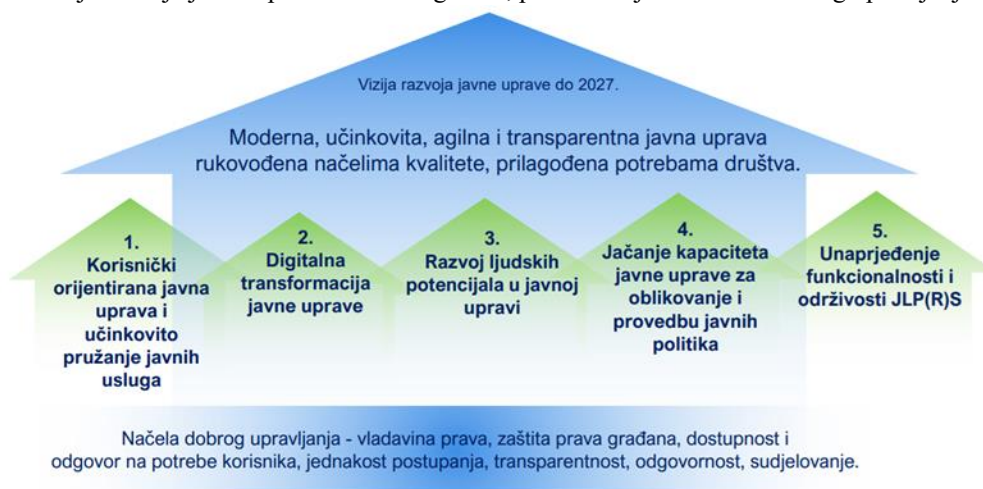
¹⁶ Herman, V. i Čupurdija, M.: Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011. str. 36.

3. DRŽAVNA SLUŽBA I PRIVATNI SEKTOR

3.1. KARAKTERISTIKE DRŽAVNE SLUŽBE

Hrvatsku javnu upravu prate jednaki izazovi kao i javne uprave drugih država članica Europske unije, osobito u dijelu smanjenja udjela javne potrošnje u BDP-u i potrebe za korisnički orijentiranom javnom upravom, te izazovi vezani za digitalnu transformaciju. Brzina promjena i potreba za digitalizacijom uvjetuje način funkcioniranja javne uprave jer postaje nužno integrirati tehnološke inovacije u poslovne procese javne uprave kako bi osigurali javne usluge koje ispunjavaju očekivanja korisnika odnosno građana i gospodarskih subjekata. Istovremeno, digitalna rješenja moraju biti postavljena u središte administrativnog upravljanja jer predstavljaju nove mogućnosti za javnu upravu da preispita i pojednostavni ne samo svoje radne procese, već i njihovu svrhu. Transformacija javne uprave kako je opisano u Nacionalnom planu razvoja javne uprave za razdoblje od 2022. do 2027. godine, preoblikovat će pružanje svakodnevnih javnih usluga, osigurati pravnu sigurnost u društvu i stvoriti nove mogućnosti za građane, zajednice i poslovanje.

SLIKA 2. Vizija razvoja javne uprave do 2027. godine, posebni ciljevi i načela dobrog upravljanja



IZVOR: Ministarstvo pravosuđa i uprave: Nacionalni plan razvoja javne uprave za razdoblje od 2022. do 2027. godine, 2022., str. 36.

Karakteristike odnosno elementi državne službe su:¹⁷

- Dobrovoljnost - važna je za sam postanak odnosno njegov nastanak to znači da dobrovoljnim stupanjem na rad državni službenik stječe određena prava radi osiguranja digniteta i mogućnosti ostvarenja zaštite tih prava. Nasuprot tim pravima državni službenik preuzima na sebe i određene dužnosti koje, među ostalim, obuhvaćaju i pravila ponašanja u obavljanju službene dužnosti (čl. 9.–37. ZDS).

- Osobno obavljanje povjerenog posla - uključuje obvezu državnog službenika da svoje dužnosti predviđene opisom poslova radnog mjesta obavlja ispravno, na vrijeme, savjesno, stručno, ne koristeći ih radi osobnog probitka, u skladu s načelom javnosti i poštujući pri tome ustavno – pravni poredak Republike Hrvatske. Taj element predstavlja kriterij koji razgraničuje ili, bolje rečeno, razlikuje službenički odnos od nekog drugog odnosa u kojem je predmet također obavljanje posla (rad), ali gdje ne postoji obveza da taj posao obavi osoba s kojom je taj odnos zasnovan (ta obveza može postojati, ali ne mora

- Podređenost - državni je službenik u obavljanju službene dužnosti u odnosu podređenosti (subordinacije) prema nadređenom državnom službeniku. To znači da je državni službenik u obavljanju službene dužnosti podređen zapovijedima i nalogima svojeg poslodavca. Podređenost se očituje i u dužnosti državnog službenika da izvršava naloge nadređenog državnog službenika, ali da ih, u slučajevima predviđenim zakonom, može i odbiti. Taj element službeničkog odnosa vrlo je važan upravo što iz njega proizlazi disciplinska odgovornost državnih službenika.

- Preuzimanje dužnosti i stjecanje određenih prava na osnovi službeničkog odnosa – državni službenici obvezni su svoje dužnosti predviđene opisom radnog mjesta obavljati ispravno, na vrijeme, savjesno, stručno, ne koristeći ih radi osobnog probitka, u skladu s načelom javnosti, poštujući pri tome ustavni i pravni poredak Republike Hrvatske (čl. 15. ZDS). Osim toga, državni službenici u službeničkom odnosu imaju i niz drugih zakonskih dužnosti kao što su primjerice: zabrana zlouporabe ovlasti, dužnost odbijanja ponuđenih darova, zabrana neopravdanog nagrađivanja drugih državnih službenika, dužnost pružanja informacija i obrazloženja o upravnim poslovima, dužnost pravodobnog i učinkovitog izvršavanja poslova, dužnost čuvanja tajne i poštovanja privatnosti, dužnost stručnog postupanja, dužnost prisutnosti na radnom mjestu, uporaba povjerene imovine u svrhu obavljanja dužnosti te osobno ponašanje kojim ne smije

¹⁷ Drmić, A.: Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulative, str. 577.-579. <https://hrcak.srce.hr/130588> (15.06.2024.)

umanjiti svoj ugled i ugled državne službe niti dovesti u pitanje svoju nepristranost u postupanju i druge dužnosti (čl. 16.–25. ZDS).

- Profesionalnost - profesionalni status državnom službeniku priznaje se na temelju postojanja službeničkog odnosa, pa u tom smislu profesionalnost državni službenik stječe ne samo redovitim obavljanjem službene dužnosti već i dodatnim obrazovanjem i usavršavanjem tijekom trajanja državne službe (prema Koprić i Marčetić, 2003: 2005).

Među najbitnije karakteristike državne službe i službe u jedinicama regionalne (područne) samouprave, osim načina zapošljavanja, odnosno zasnivanja radnog odnosa, je i način na koji se financira, a to je financiranje iz državnog i/ili lokalnog i regionalnog proračuna.

3.2 RAZLIKA IZMEĐU DRŽAVNE SLUŽBE I SLUŽBE U PRIVATNOM SEKTORU

Privatni sektor obuhvaća tvrtke koje su u vlasništvu privatnih pojedinaca, pa ih oni financiraju i pokreću. Cilj tvrtki u privatnom sektoru je profit. Ovaj sektor odgovoran je za alokaciju najvećeg dijela resursa unutar gospodarstva i u osnovi pokreće cijelo nacionalno gospodarstvo. Tvrtke u privatnom sektoru mogu biti male tvrtke, gdje je vlasnik samo jedna osoba, ili velike multinacionalne tvrtke koje posluju širom svijeta. S druge strane, javni sektor uključuje tijela središnje države, regionalna i lokalna tijela, javne tvrtke i javne financijske institucije. Javni sektor se financira iz državnog i/ili lokalnog i regionalnog proračuna.¹⁸

Posebnost organizacije u sustavu državne uprave te jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave u odnosu na organizacije u gospodarstvu se očituje u činjenici da je njihova organizacijska struktura odnosno njihovo unutarnje ustrojstvo rezultat određenih zakonskih akata usvojenih na razini Republike Hrvatske i odlukama koje usvajaju predstavnička tijela tih jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, tako da sama unutarnja organizacija nije prepuštena upravljačkom djelu organizacije.

Upravljanje javnim sektorom (dio kojeg je i državna te lokalna i regionalna (područna) samouprava) je pod izrazitim utjecajem političkih odluka koje se financiraju iz državnog ili

¹⁸ Bakotić, D., Bušić, J.: Organizacijska predanost zaposlenika u hrvatskim poduzećima: privatni sektor vs. javni sektor, str. 225. <https://hrcak.srce.hr/124942>, (13.06.2024.)

lokalnog proračuna, dok je privatni sektor pod utjecajem raznih tržišnih promjena i ovisi o kupcima svojih roba i usluga čijom se prodajom financiraju.

Također su bitne razlike u načinu zasnivanja radnog odnosa između državne službe i službe u jedinicama regionalne (područne) samouprave u kojima se radni odnos zasniva rješenjem čelnika tijela državne i/ili čelnika tijela jedinica regionalne (područne) samouprave, u odnosu na zapošljavanje u privatnom sektoru, gdje se radni odnos zasniva ugovorom o radu ili menadžerskim ugovorom.

Uloga javne uprave je rješavanje zajedničkih potreba društva, kontinuirano unaprjeđivanje kvalitete života građana i poslovnoga okruženja za gospodarske subjekte, jer se na taj način osnažuje povjerenje u institucije i promiču demokratske vrijednosti. Poboljšanje institucija, na državnoj, a posebno na lokalnoj razini, na način da ojačaju njihovi institucionalni kapaciteti potrebni za upravljanje strukturnim promjenama u gospodarstvu, moglo bi u velikoj mjeri omogućiti značajan potencijal gospodarskog rasta privatnog sektora.

3.3. DRŽAVNI SLUŽBENICI I NJIHOVA RADNA PRAVA

U pravnom sustavu Republike Hrvatske temeljni propis, kojim se reguliraju službenički odnosi je Zakon o državnim službenicima ("Narodne novine" br. 155/2023 – u daljnjem tekstu ZDS), a njime je službenički odnos određen kao odnos između državnih službenika i države kao poslodavca, a podredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Poslove u državnim tijelima obavljaju državni, a poslove u tijelima lokalne i regionalne (područne) samouprave obavljaju lokalni službenici i namještenici.

Državni službenici su osobe koje u državnim tijelima kao redovito zanimanje obavljaju poslove iz djelokruga tih tijela utvrđene Ustavom Republike Hrvatske, zakonom ili drugim propisima donesenim na temelju Ustava i zakona. Državni službenici su i osobe koje u državnim tijelima obavljaju informatičke poslove, opće i administrativne poslove, planske, materijalno-financijske i računovodstvene poslove i slične poslove. Namještenici su osobe koje u državnim tijelima rade na pomoćno-tehničkim poslovima i ostalim poslovima čije je obavljanje potrebno radi pravodobnog i kvalitetnog obavljanja poslova iz djelokruga državnih tijela. (čl. 4. ZDS)

Izuzev prava koja radniku pripadaju prema odredbama Zakona o radu, državnim službenicima pripadaju i slijedeća prava propisana Zakon o državnim službenicima ("Narodne novine" br. 155/2023):

- Državnom službeniku moraju biti osigurani potrebni organizacijski i tehnički uvjeti u kojima će moći obavljati zadatke u skladu s načelima i standardima rada koji se zahtijevaju u državnoj službi.

- Državnom službeniku s invaliditetom osigurat će se razumna prilagodba uvjeta za rad. Državnom službeniku moraju biti osigurani zdravi uvjeti rada, bez izlaganja okolnostima koje bi mogle ugroziti njegovo zdravlje ili sigurnost. Državni službenik ima pravo na zaštitu fizičkog i moralnog integriteta tijekom obavljanja službenih dužnosti. (čl. 11. ZDS)

- Državni službenici za svoj rad imaju pravo na plaću. (čl. 12. st.1. ZDS)

- Čelnik državnog tijela i nadređena osoba državnom službeniku dužni su poštivati dostojanstvo državnog službenika. Državni službenici imaju jednake mogućnosti za napredovanje i stručno usavršavanje organiziranom izobrazbom i drugim načinima usavršavanja. (čl. 13. st.2. i st.3 ZDS)

- Državnom službeniku jamči se zaštita od svakoga neopravdanog ili nepotrebnog premještanja ili udaljenja s radnog mjesta. (čl. 14. st.1. ZDS)

- Državni službenik ima pravo kandidirati se na državnim i lokalnim izborima. (čl. 15.st.1. ZDS)

- Državni službenik ima pravo uputiti čelniku tijela predstavku i pritužbu u vezi s ostvarivanjem prava iz državne službe te dobiti na njih odgovor u roku od 30 dana. čl. 16. (ZDS)

- Obraćanje državnog službenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim državnim tijelima ne predstavlja opravdan razlog za prestanak državne službe. (čl. 17. ZDS)

- Državni službenik može izvan redovitoga radnog vremena, nakon prethodno pribavljenog odobrenja čelnika državnog tijela ili osobe koju on za to ovlasti, obavljati poslove ili pružati usluge pravnoj osobi, fizičkoj osobi ili obiteljskom poljoprivrednom gospodarstvu samo ako nad tim djelatnostima odnosno nad radom te pravne osobe, fizičke osobe ili obiteljskog poljoprivrednoga gospodarstva državno tijelo u kojemu je u službi ne obavlja nadzor ili ako takav rad nije zabranjen posebnim zakonom te ne predstavlja sukob interesa ili prepreku za uredno obavljanje redovitih zadataka niti šteti ugledu državne službe. (čl. 35. ZDS)

Najvažnija radna prava temeljem odredbi Zakona o radu koja se odnose na zaposlene u državnoj službi i privatnom sektoru su:

1. Radno vrijeme - rad odnosno vrijeme koje pojedinac provede na radu sigurno uz obitelj zauzima središnje mjesto u životu svakog čovjeka. Razumljivo je da, s obzirom da radno vrijeme pripada kategoriji uvjeta rada, poslodavci i radnici imaju različite poglede na organizaciju i trajanje radnog vremena. Pitanje radnog vremena često predstavlja temu socijalnog dijaloga između predstavnika posloprimaca i poslodavca, gdje predstavnici radnika nastoje izboriti što bolje uvjete rada pa tako i radnog vremena radnika. Dulje radno vrijeme može doprinijeti povećanju produktivnosti i konkurentnosti gospodarskog subjekta, ali može stvoriti i kontraefekt, odnosno dovesti do narušavanja zdravlja radnika, povećanog nezadovoljstva, neravnoteže između radnog i slobodnog vremena te na taj način posredno utjecati na smanjenje produktivnosti te stvoriti dodatne društvene troškove u vidu negativnog nataliteta, povećanog broja rastava, migracija i sl.¹⁹

Radno vrijeme može biti puno i nepuno:

- Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno. (čl. 61. ZOR)
- Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Također razlikujemo rad u smjenama, noćni rad i prekovremeni rad:

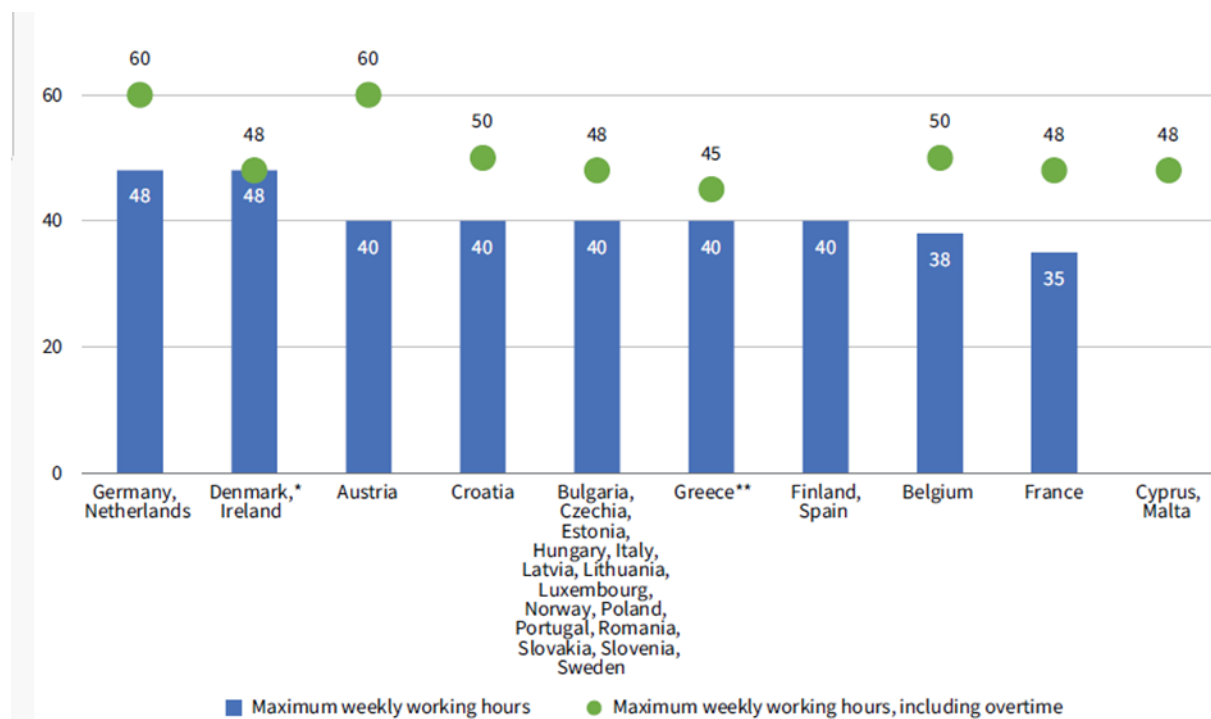
- Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut. (čl. 71. ZOR)
- Sve veći porast smjenskog rada, a pogotovo noćnog smjenskog rada rezultat je povećanih zahtjeva potrošača za 24 satnu dostupnost različitih usluga, i ne misleći na život i zdravlje radnika koji rade u noćnim smjenama. Brojna su istraživanja dokazala negativan utjecaj noćnog rada kako

¹⁹ <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/raspored-radnog-vremena-i-radno-vrijeme-umjetnika-u-hrvatskom-radnom-pravu>, (29.05.2024.)

na fizičko tako i na psihičko zdravlje radnika, no, bez obzira na to, naše društvo se sve više može nazivati 24 satno, budući da je većina usluga dostupna u svako doba dana.²⁰

- Zakonodavac je u tri izuzetka omogućio odstupanje od pravila da radno vrijeme ne smije trajati dulje od 40 sati tjedno i to u slučajevima prekovremenog rada, potrebe obavljanja rada u smjenama, i u slučaju preraspodjele radnog vremena. Prekovremenim radom naziva se rad dulji od punog radnog vremena koje radnik mora raditi na pisani zahtjev poslodavca ako dođe do izvanrednog povećanja opsega posla, slučaja više sile te u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe. Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti dulje od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati dulje od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati dulje od dvjesto pedeset sati godišnje.²¹

GRAFIKON 1. Glavni zakonski pokazatelji u pogledu maksimalnog broja radnih sati u tjednu, 2022.



IZVOR: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/working-time-2021-2022>, pristupio 30.05.2024.

²⁰ <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/raspored-radnog-vremena-i-radno-vrijeme-umjetnika-u-hrvatskom-radnom-pravu>, (29.05.2024.)

²¹ Ibidem

Trajanje radnog vremena u EU mora biti usklađeno sa Direktivom EU o radnom vremenu, koja propisuje prosječni maksimum od 48 radnih sati u tjednu te sa zakonskim propisima pojedinih zemlja članica i odredbama ugovorenih kolektivnim ugovorima. Vidljivo je da su se zemlje većinom podijelila u dvije grupe i to u manju grupu koja propisuje prosječni maksimum od 48 radnih sati u tjednu (Njemačka, Danska, Irska, Nizozemska) i veću grupu koja propisuje prosječni maksimum od 40 radnih sati u tjednu (Republika Hrvatska, Austrija, Bugarska, Švedska, Italija, itd.), dok Belgija propisuje prosječni maksimum od 38 radnih sati u tjednu, a Francuska propisuje prosječni maksimum od 35 radnih sati u tjednu. Kad je u pitanju prekovremeni rad većina zemalja je postavila prosječni maksimum na 48 radnih sati u tjednu, izuzev Belgije i Republike Hrvatske koje su postavile prosječni maksimum na 50 radnih sati u tjednu te Austrije, Njemačke i Nizozemske koje su postavile prosječni maksimum na 60 radnih sati u tjednu.

GRAFIKON 2: Prosječan broj tjednih sati rada ugovorenih kolektivnim ugovorima, 2022.



IZVOR: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/working-time-2021-2022>, pristupio 30.05.2024.

Prema Izvješću Eurofounda moguća je usporedba prosječnog broja tjednih sati rada ugovorenih kolektivnim ugovorima, u odnosu na zakonske propise pojedinih zemlja članica, u 2022. godini za radnike zaposlene na puno radno vrijeme, iz kojeg je vidljivo da je broj ugovorenih tjednih sati

rada veći u zemljama EU 13 (među njima i Republika Hrvatska) nego što je to u zemljama EU 14, a također je vidljivo da su Republika Hrvatska i Malta izjednačile broj tjednih sati rada ugovorenih kolektivnim ugovorima i zakonskim maksimumom.

2. Odmori i dopusti radnika su:

- Stanka - radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno. Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno. (čl. 73. ZOR)

- Dnevni odmor - tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno. Iznimno od te odredbe, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno. (čl.74. st.1.i st. 2. ZOR)

- Tjedni odmor - Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor. Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati. (čl. 75. st. 1 i st.2., ZOR)

- Godišnji odmor - radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana. Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog Zakonom o radu. (čl. 77. ZOR)

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ostvaruje godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u kojoj radi. U pravilu, taj godišnji odmor mora iskoristiti u istoj kalendarskoj godini u kojoj je ostvario to pravo, a ako ga ne iskoristi u toj godini neiskorišteni dio godišnjeg odmora može prenijeti i radnik ga može iskoristiti, uz određene iznimke, najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.²²

- Plaćeni dopust - Zakon o radu odredbom članka 86. propisuje samo da radnik u slučaju

²² <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/pravo-na-placeni-godisnji-odmor-prikaz-dosadasnje-i-najnovije-prakse-suda-europske-unije-1>, (30.05.2024.)

važnih potreba (sklapanje braka, rođenje djeteta, teže bolesti ili smrt člana uže obitelji i slično) ostvaruje pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu. Plaćeni dopust radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.²³

3. Zaštita posebnih kategorija radnika u hrvatskom radnom pravu obuhvaća:

- Zaštitu obitelji - Obitelj je prirodna i temeljna društvena jedinica i ima pravo na zaštitu društva i države (Opća deklaracija o ljudskim pravima, čl. 16.). Ustav Republike Hrvatske navodi da je obitelj pod osobitom zaštitom države te da država štiti materinstvo, djecu i mladež. Isto tako Ustav Republike Hrvatske u članku 64. navodi da mladež, majke i invalidne osobe imaju pravo na osobitu zaštitu na radu.²⁴

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti. (čl. 19. ZOR) Prema Zakonu o radu, nejednako postupanje prema trudnicama smatrat će se ono ponašanje poslodavca kad on prilikom zapošljavanja ili donošenja odluke o prestanku radnog odnosa, svoju odluku, u većoj ili manjoj mjeri, temelji na okolnosti da je riječ o ženi u drugom stanju. Prema tome, poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.²⁵

- Zaštitu za vrijeme trajanja radnog odnosa - prema Zakonu o zaštiti na radu, poslodavac je obvezan provoditi posebnu zaštitu na radu trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile i radnica koje doje, radi zaštite od rizika koji bi mogli ugroziti ostvarivanje materinstva i oporavak od trudnoće i poroda.

- Zaštitu od prestanka radnog odnosa - radnici za vrijeme trudnoće, kao i radnicima za vrijeme korištenja drugih prava u vezi s djecom (korištenje roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi

²³ <https://uznr.mrms.hr/placeni-dopust-kada-se-koristi/>, (30.05.2024.)

²⁴ <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/zastita-posebnih-kategorija-radnika-u-hrvatskom-radnom-pravu>, (31.05.2024.)

²⁵ Ibidem

pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava) poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu.²⁶

- Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove - radnik koji prestane koristiti pravo na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski dopust, te ostala prava vezana za njegu i odgoj djece, ima pravo povratka na poslove koje je obavljao prije korištenja prava na dopust, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava. Međutim, ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije dopusta, u tom slučaju poslodavac je dužan ponuditi mu sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ali uvjeti rada za obavljanje tog drugog posla ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je radnik prije obavljao.²⁷

- Zaštitu neposredno prije i poslije rođenja djeteta - zaposlena ili samozaposlena trudnica odnosno zaposlena ili samozaposlena majka za vrijeme trudnoće, poroda i njege novorođenog djeteta ima pravo na roditeljski dopust u trajanju od 28 dana prije dana očekivanog poroda do navršenih šest mjeseci života djeteta, koji se sastoji od obveznoga i dodatnoga roditeljskog dopusta. (čl.15. st.1 Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama “Narodne novine“ br. 152/2022. – u daljnjem tekstu Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama). Zaposleni ili samozaposleni otac ima pravo, nakon rođenja djeteta, na očinski dopust. (čl. 17.st.1 i st. 2. Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama)

- Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad - Ustav Republike Hrvatske u članku 64. navodi da invalidne osobe imaju posebnu zaštitu na radu. Invalidna osoba je nejak, nemoćna, slaba osoba koja je potpuno ili djelomično nesposobna za rad. Nesposobnost za rad može biti privremenog ili trajnog karaktera, a može nastati iz profesionalnih razloga (ozljedom), nesrećom na radu ili profesionalnom bolešću ili iz neprofesionalnih razloga (ozljedom izvan rada ili bolešću). Radnik koji pretrpi ozljedu na radu ili oboli od profesionalne bolesti, smatra se da ima smanjenu radnu sposobnost. Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na

²⁶ <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/zastita-posebnih-kategorija-radnika-u-hrvatskom-radnom-pravu>, (31.05.2024.)

²⁷ Ibidem

radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu. Nakon prestanka privremene nesposobnosti za rad ova zabrana prestaje.²⁸

4. Plaća, naknada plaće i dodaci na plaću su:

- Plaća - plaću kao pravo na dostojan život jamči i odredba Ustava Republike Hrvatske.

Plaća (plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima), u smislu Zakona o radu, je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu. Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Plaća se može sastojati od:

- osnovne odnosno ugovorene plaće
- dodataka
- ostalih primitaka.

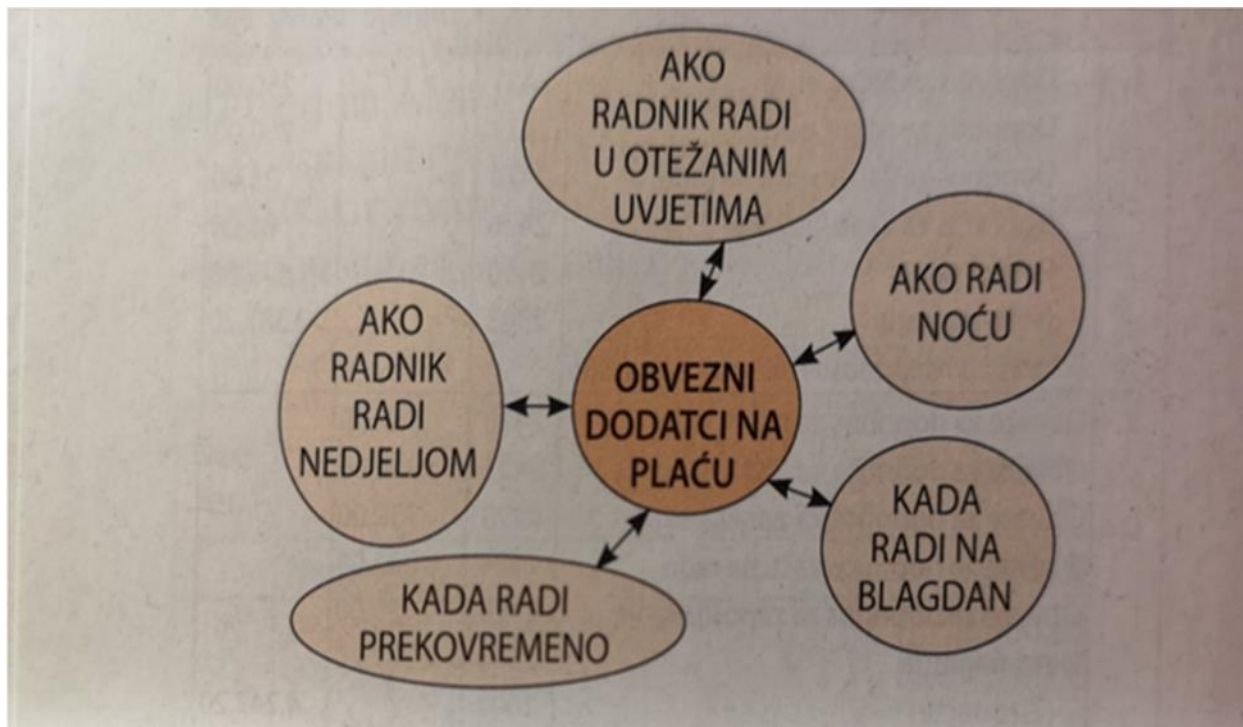
Kada je u pitanju uređivanje plaća, uloga kolektivnih ugovora bi trebala biti znatno veća nego kod uređivanja ostalih radnih uvjeta, s obzirom da visina plaće i način njezinog određivanja nije detaljnije reguliran Zakonom o radu. U pogledu uređivanja osnovne plaće javni sektor se bitno razlikuje u odnosu na gospodarstvo jer je osnovna plaća, njezina visina i način određivanja, za zaposlene u javnom sektoru uređena odgovarajućim zakonima te uredbama Vlade Republike Hrvatske. Kada je u pitanju određivanje plaća u javnom sektoru (isto kao i kod državnih i lokalnih i regionalnih službenika i namještenika) odgovarajućim zakonima je osnovna plaća definirana kao umnožak osnovice (utvrđuje se kolektivnim ugovorom) i koeficijenta složenosti posla (utvrđuje ga Vlada Republike Hrvatske, odnosno župan, gradonačelnik ili općinski načelnik kod jedinica regionalne i lokalne samouprave), a osnovna plaća se po sili zakona uvećava za 0,5% po godini radnog staža. Ta je odredba, međutim, ugrađena i u većinu kolektivnih ugovora za javni sektor.

²⁸ <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/zastita-posebnih-kategorija-radnika-u-hrvatskom-radnom-pravu>, (31.05.2024.)

No, zanimljivo je kako se navedena odredba nalazi i u većini kolektivnih ugovora za gospodarstvo.²⁹

- Dodaci na plaću - dodaci, u smislu Zakona o radu, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.). (čl. 90. ZOR)

SLIKA 3. Obvezni dodaci uz plaću prema Zakonu o radu



IZVOR: Božina, A.: Naknada plaće na blagdan i drugi dodaci na plaću, 2018., RRiF br. 12, str. 130

Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:

- primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o

²⁹ Rožman K., i dr.: op.cit., str. 135.

radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.)

- primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

- primici u smislu Zakona o radu, ne smatraju se plaćom iz članka 90. Zakona o radu.

- Minimalna plaća - visinu minimalne plaće za svaku godinu propisuje Vlada RH posebnom uredbom te je tako Uredbom o visini minimalne plaće za 2024. godinu propisana minimalna plaća u iznosu od 840,00 eura bruto, za puno radno vrijeme. Ta se minimalna plaća isplaćuje za mjesec siječanj 2024. do zaključno sa mjesecom prosincem 2024.

- Pravo na naknadu plaće zbog privremene nesposobnosti, odnosno spriječenosti za rad za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće. čl. 95. st.1., Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju ("Narodne novine" br. 33/23 – u daljnjem tekstu ZOZO)

Pravo na naknadu plaće zbog privremene nesposobnosti, odnosno spriječenosti za rad radi korištenja zdravstvene zaštite, odnosno drugih okolnosti pripada osiguraniku za vrijeme odsutnosti s rada zbog bolesti ili ozljede, odnosno drugih okolnosti utvrđenih člankom Zakonom o radu zbog kojih je osiguranik spriječen izvršavati svoju obvezu rada u skladu s ugovorom o radu, drugim ugovorom ili aktom. (čl. 38. st.1. i st.2., ZOZO)

5. Prava za slučaj priznate ozljede na radu i profesionalne bolesti ostvaruju se u slučaju:

- ozljede na radu
- u slučaju profesionalnih bolesti

Prava za slučaj priznate ozljede na radu, odnosno profesionalne bolesti uključuju:

- pravo na zdravstvenu zaštitu (primarnu, specijalističko-konzilijarnu, bolničku, lijekove,
- dentalno protetsku pomoć, ortopedska i druga pomagala, zdravstvenu zaštitu u inozemstvu) te
- pravo na novčane naknade (naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad u

iznosu od 100 % od propisane osnovice od prvog dana nesposobnosti za rad, naknadu troškova prijevoza, naknadu za pogrebne troškove).³⁰

6. Prestanak ugovora o radu

- Ugovor o radu predstavlja dvostrani pravni posao koji, kao i bilo koji drugi ugovor obveznog prava, može biti raskinut ili otkazan. Odredbama Zakona o radu propisano je ukupno osam načina prestanka radnog odnosa.

- Otkaz ugovora o radu mora imati pisani oblik, pisano obrazloženje i mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Prava radnika kod redovitog otkaza ugovora o radu su:

- otkazni rok – određuje se prema dužini trajanja radnog odnosa kod poslodavca i počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- otpremnina je, u smislu Zakona o radu, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada. Iznimno, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža. (čl. 126. ZOR)

3.4. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA U DRŽAVNOJ SLUŽBI

Izvor prava radnika je sam rad. Ta činjenica je neoboriva. Ona čini temelj svih prava radnika. Radnik svojim radom sudjeluje u stvaranju nove vrijednosti. Činjenica da se radom radnika stvaraju nove vrijednosti bit je i smisao cijelog radnog prava i zakonodavstva. Ovo zbog toga što radniku nitko i ništa ne daje i ne poklanja. Radniku pripada po prirodi stvari dio novostvorene vrijednosti koju on radom stvara, a na toj podlozi je nastalo i opstoji radnikovo pravo. Jednostavna je i svakom razumljiva istina da se na radu radnika temelji život ljudi, zajednice i države. Svatko će se složiti da je radnik onaj koji radi u organiziranom radu za plaću, u zvanju i zanimanju, ali će uvijek ostati neriješeno pitanje koliko i što radnik ima primiti od vrijednosti

³⁰ Laušin, V. et Pap, J.(2013.): Djelovanje Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje na području zaštite zdravlja na radu, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, st. 289.-290. <https://hrcak.srce.hr/file/160110>, (19.05.2024.)

svojeg rada. Ostat će pod znakom pitanju koja prava i u kojem opsegu radnik ima iz rada i u novostvorenoj vrijednosti rada.³¹

Radni odnos je pravni odnos između radnika i poslodavca. Pravni mu je temelj gotovo uvijek ugovor o radu, kojim se uređuje samo manji dio međusobnih prava i obveza stranaka unutar radnog odnosa o kojima su se stranke izriječno i izravno sporazumjele (poslovi koje će radnik obavljati za poslodavca, radno vrijeme, plaća i razdoblje za koje se ugovor sklapa, itd.). Ostali elementi radnoga odnosa uređeni su ustavom, međunarodnim ugovorima, zakonima, kolektivnim ugovorima, sporazumima radničkoga vijeća s poslodavcem te pravilnicima o radu. Razlika između radnog odnosa i ugovora o radu dolazi do izražaja posebice u slučaju nevaljanosti ugovora o radu; u tom slučaju podrazumijeva se postojanje faktičnoga radnog odnosa, temeljem kojega strane radnog odnosa imaju valjana uzajamna potraživanja. Glavna su obilježja radnog odnosa naplatnost, obveza osobnog obavljanja rada i podređenost radnika u obavljanju rada nalogima i uputama poslodavca te dobrovoljnost. Ugovorom o radu radni odnos može biti zasnovan na neodređeno i određeno vrijeme. Poseban oblik radnog odnosa uređenoga zasebnim zakonodavstvom, postoji u državnoj upravi, odnosno u tijelima javne vlasti između državnih službenika i države kao poslodavca.³²

Onaj tko zasnuje radni odnos automatski ulazi u statusno stanje zaposlenih, osigurava u načelu sva prava – ne samo na plaću – nego i sva prava iz načela radničke solidarnosti (pravo na zdravstvenu zaštitu, pravo za slučaj bolesti, za slučaj ozljede na radu, pravo na naknadu plaće, prava iz mirovinskog i invalidskog osiguranja, prava za slučaj nezaposlenosti i dr.). Drugim riječima, sustav rada je uspostavljen na jednoj formuli posebnog statusa, ali ne primarno na radu. Tako se radni odnos javlja i kao svojevrsna privilegija. Imati radni odnos znači u našim okolnostima biti zaštićen. Nije stvoreno pravo svih koji rade, niti je konkretni živi rad u svim slučajevima izvor prava.³³

³¹ Muslim, N.: Prava radnika od zapošljavanja do umirovljenja str. 112. <https://hrcak.srce.hr/file/104059>, (16.05.2024.)

³² Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013. – 2024. <https://www.enciklopedija.hr/clanak/radni-odnos>, (12.5.2024.)

³³ Muslim, N.: op.cit., str. 111. <https://hrcak.srce.hr/file/104059>, (16.05.2024)

Pod pravima radnika razumijevamo uvijek prava, obveze i odgovornosti, a ona su prirodni, jedinstveni i zaokruženi sustav - katalog – od trenutka ulaska radnika u proces rada do umirovljenja.³⁴

3.4.1. Zasnivanje radnog odnosa u privatnom sektoru

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu, a sklopi li poslodavac s radnikom ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavac ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno. Riječ je, dakle, o presumpciji koja smanjuje zlorabe od strane poslodavca te omogućuje prikaz stvarne stope zaposlenosti.³⁵

Trenutak sklapanja ugovora o radu ne vezuje se uz početak rada radnika, budući da se dan sklapanja ugovora o radu i dan početka rada ne moraju poklapati, iako je praktički i to moguće. Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu, ali se prava i obveze iz tog ugovora počinju ispunjavati stvarnim započinjanjem obavljanja rada.³⁶

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu. (čl. 14. st.1.- st.5. ZOR)

U privatnom sektoru radnici zasnivaju radni odnos ugovorom o radu ili menadžerskim ugovorom dok se zaposleni u državnoj službi i službama jedinica lokalne i regionalne (područne) samouprave na rad primaju rješenjem čelnika tijela ili službene osobe u čijem je opisu poslova rješavanje o tome.

³⁴ Muslim N.: op.cit., str. 115.-116. <https://hrcak.srce.hr/file/104059>, (16.05.2024.)

³⁵ <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/CLN20V01D2016B947>, (30.05.2024.)

³⁶ Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. Effectus - studij financije i pravo, visoko učilište, Zagreb, 2019., str. 17.

Ugovore o radu dijelimo na:

- Ugovore o radu na neodređeno vrijeme - ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.
- Ugovore o radu na određeno vrijeme - ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. (čl.12. st. 1. ZOR)

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. (čl.13. st.1. ZOR)

3.4.2. Zasnivanje radnog odnosa u državnoj službi

U Republici Hrvatskoj na službeničke odnose državnih službenika primjenjuje se Zakon o državnim službenicima, a podredno Zakon o radu. Za nastanak službeničkog odnosa potrebni su osnovni elementi (dobrovoljnost, osobno obavljanje posla, naplatnost, podređenost, preuzimanje dužnosti i stjecanje određenih prava na osnovi službeničkog odnosa i profesionalnost) po kojima se taj odnos razlikuje od ostalih vrsta odnosa. Stoga, kada govorimo o službeničkom odnosu, važno je naglasiti da državni službenik mora povjereni posao obavljati kao svoje redovno i glavno zanimanje, odnosno kao netko tko će svojim osobnim radom na radnom mjestu postati odlučan faktor u ostvarivanju ciljeva i samog postojanja državne službe.³⁷ Prava, obveze i odgovornosti kao i druga pitanja od značenja za rad službenika i namještenika u upravnim tijelima jedinica lokalne samouprave i jedinica područne (regionalne) samouprave uređuju se Zakonom o državnim službenicima, a podredno Zakonom o radu.

Službenički sustav u Republici Hrvatskoj razvijao se proteklih desetljeća uvažavajući načela zakonitosti, profesionalnosti i učinkovitosti. Uspostavljeno je službeničko zakonodavstvo, najprije u državnoj upravi, a kasnije i na razini jedinica lokalne i regionalne (područne) samouprave, razvijen je sustav usavršavanja službenika, uspostavljeno je zakonodavstvo i tijela za

³⁷ Drmić, A.: op.cit., str. 587.-588. <https://hrcak.srce.hr/130588>, (15.06.2024.)

promicanje integriteta i etike (samo u državnoj upravi), no još uvijek je prisutan manjak objektivnih i transparentnih kriterija za zapošljavanje i napredovanje. Na području osposobljavanja i usavršavanja nedostaju ljudski potencijali koji imaju potrebna stručna znanja za planiranje, procjenu razvoja i provedbu osposobljavanja i usavršavanja. Problem je još veći zbog nedostatka financijskih sredstava, te ukoliko se propiše obavezno pohađanje određenog programa osposobljavanja za određeno radno mjesto, potrebno je osigurati dostatna financijska sredstva i omogućiti pohađanje izobrazbi.

Zapošljavanje na radna mjesta rukovodećih državnih službenika koje imenuje Vlada primjenjuje se na radna mjesta zamjenika državnog tajnika središnjeg državnog ureda, glavnog tajnika ministarstva, zamjenika glavnog državnog inspektora, ravnatelja i glavnog inspektora koji upravlja upravnom organizacijom u sastavu ministarstva, zamjenika glavnog ravnatelja državne upravne organizacije, glavnog tajnika državne upravne organizacije, ravnatelja ureda Vlade, predstojnika Ureda potpredsjednika Vlade, ravnatelja ureda, agencija, direkcija i drugih stručnih službi koje Vlada osniva uredbom, službenike imenuje i razrješava Vlada na prijedlog čelnika tijela, na temelju internog oglasa, na razdoblje od četiri godine, a ako se prethodno navedena radna mjesta nisu mogla popuniti putem internog oglasa, raspisat će se javni natječaj za imenovanje. (čl.50. st.1. i st.3. ZDS) U jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave upravnim tijelima upravljaju pročelnici koje na temelju javnog natječaja imenuje općinski načelnik, gradonačelnik, odnosno župan.

Osoba koja se prima u državnu službu mora:

- imati odgovarajuću razinu obrazovanja
- imati radno iskustvo na odgovarajućim poslovima, osim u slučaju prijma vježbenika
- biti zdravstveno sposobna za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se prima
- imati hrvatsko državljanstvo, ako ovim zakonom nije drukčije propisano. (čl.50. ZDS)

U državnu službu ne može biti primljena osoba:

- protiv koje se vodi kazneni postupak po službenoj dužnosti ili koja je proglašena krivom za kazneno djelo za koje se kazneni postupak vodi po službenoj dužnosti, osim za kazneno djelo koje se odnosi na sigurnost prometa pod uvjetom da za to kazneno djelo nije osuđena na bezuvjetnu kaznu zatvora

- kojoj je prestala državna služba zbog teške povrede službene dužnosti, u razdoblju od četiri godine od prestanka državne službe
- kojoj je prestala državna služba izvanrednim otkazom, u razdoblju od četiri godine od prestanka državne službe
- kojoj je prestala državna služba zbog toga što nije zadovoljila na probnom radu, u razdoblju od dvije godine od prestanka državne službe
- kojoj je prestala državna služba jer je ocijenjena ocjenom »ne zadovoljava«, u razdoblju od dvije godine od prestanka državne službe
- kojoj je odlukom službeničkog suda izrečena zabrana prijema u državnu službu sukladno odredbama (ZDS), u razdoblju za koje je zabrana izrečena. (čl. 54. ZDS)

Postupak zapošljavanja može se pokrenuti ako:

- postoji slobodno radno mjesto predviđeno pravilnikom o unutarnjem redu
- je popunjavanje radnog mjesta predviđeno planom zapošljavanja u državnoj službi
- su osigurana financijska sredstva. (čl. 59. ZDS)

Planom zapošljavanja utvrđuju se potrebe zapošljavanja u državnim tijelima na neodređeno i određeno vrijeme, broj državnih službenika i radna mjesta u državnim tijelima koja se planiraju popuniti zapošljavanjem te se utvrđuje broj vježbenika. Plan zapošljavanja u državnu službu donosi se u pravilu za kalendarsku godinu, ali može se donijeti za razdoblje od dvije ili tri godine. (čl. 60. ZDS) Državna tijela pripremaju prijedlog plana zapošljavanja u vrijeme pripreme državnog proračuna za sljedeću kalendarsku godinu, na temelju potreba službe i analize radne opterećenosti. (čl. 61. ZDS)

Zapošljavanje se provodi u Centraliziranom sustavu za zapošljavanje. Zapošljavanje se provodi putem:

- internog oglasa - odredbe (ZDS) o internom oglasu ne odnose se na zapošljavanje policijskih službenika i službenika pravosudne policije te zapošljavanje na određeno vrijeme

- zapošljavanja iz baze kandidata za rad u državnoj službi - ako se radna mjesta u državnoj službi nisu mogla popuniti putem internog oglasa ili zapošljavanjem iz baze kandidata za rad u državnoj službi, tijelo državne uprave nadležno za službeničke odnose raspisat će javni natječaj za prijam u državnu službu (članak 66. ZDS stupa na snagu 1.7.2024.)
- javnog natječaja - prijave na javni natječaj podnose se u roku od 15 dana od dana objave javnog natječaja sukladno ovom Zakonu. Kandidat koji ima pravo prednosti pri zapošljavanju prema posebnom zakonu dužan je u prijavi na javni natječaj pozvati se na to pravo i ima prednost u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima. (čl. 57., 66. i 67. ZDS)

Izbor kandidata u postupku javnog natječaja obavlja se između kandidata koji su postigli najbolje rezultate na provedenom testiranju i intervjuu. Ako je provedeno psihološko testiranje, pri izboru kandidata uzet će se u obzir i psihološka procjena kandidata. (članak 72. ZDS stupa na snagu 1.7.2024.)

Osobe izabrane u postupku zapošljavanja primaju se u državnu službu rješenjem čelnika tijela ili službene osobe u čijem je opisu poslova rješavanje o tome, sukladno propisima o ustrojstvu državnih tijela. čl. 76. (ZDS) Osobe izabrane u postupku zapošljavanja u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave primaju se u službu temeljem rješenja pročelnika upravnog odjela.

Po izvršnosti rješenja o prijemu u državnu službu izabranog kandidata donosi se rješenje o rasporedu na radno mjesto. U rješenju o rasporedu navode se podaci o kandidatu primljenom u državnu službu (ime i prezime, OIB, razina obrazovanja i struka, ukupni radni staž, radno iskustvo na odgovarajućim poslovima), radno mjesto na koje se raspoređuje, vrijeme trajanja službe, trajanje probnog rada, datum početka rada, podaci o plaći te podatak o položenom državnom ispitu odnosno obvezi polaganja državnog ispita propisane razine za radno mjesto na koje se raspoređuje i rok za polaganje državnog ispita ako ga nije položio te podatak o drugim obvezama propisanim posebnim zakonima. Osoba primljena u državnu službu postaje državni službenik danom početka rada. Dan početka rada utvrđen rješenjem o rasporedu na radno mjesto može se zbog opravdanih razloga odgoditi, a najduže za tri mjeseca, o čemu se donosi posebno rješenje. čl. 77. (ZDS)

4. POJMOVNO ODREĐENJE ZVIŽDAČA

Kako bi se pristupilo izradi analize zakonodavnog i institucionalnog okvira te učinkovitosti zaštite „zviždača“, potrebno je razumjeti značenje tog pojma. To je važno s obzirom da se u javnosti pojam „zviždač“ često poistovjećuje s pojmovima kao što su „cinker“, „doušnik“, odnosno s drugima koji imaju negativne konotacije. Sam pojam „zviždač“ dolazi od prijevoda engleske riječi „whistleblower“. Postoje različite definicije „zviždača“, a najjednostavnije rečeno to je osoba koja u dobroj vjeri prijavljuje korupciju. „Zviždače“ možemo podijeliti na unutarnje i vanjske. Unutarnji „zviždači“ su oni koji prijavljuju koruptivne aktivnosti institucija i tvrtki u kojima su zaposleni. Oni upozoravaju na koruptivno ponašanje svojih kolega ili nadređenih osoba. Vanjski „zviždači“ prijavljuju koruptivne aktivnosti institucija i tvrtki u kojima nisu zaposleni. U tim slučajevima „zviždači“, ovisno o težini i vrsti informacija kojima raspolažu, prijavljuju koruptivne aktivnosti medijima, policiji te ostalim nadležnim tijelima.³⁸

Korupcija je društveni fenomen koji ima snažan negativan učinak na vladavinu prava i demokratske procese u društvu, ruši povjerenje građana u institucije, odnosno povjerenje u transparentnost i demokratski legitimitet javnih i privatnih institucija, koči razvoj gospodarstva i društva u cjelini, a sve to posljedično negativno utječe i na standard građana, razvoj poduzetničke klime, pošteno tržišno natjecanje te mijenja svijest o društvenim vrijednostima i ponašanju koje se smatra prihvatljivim u društvu. Procjenjuje se da troškovi tog društvenog fenomena koštaju gospodarstvo Europske unije 120 milijardi EUR godišnje, dok neke procjene govore o iznosu između 179 i 990 milijardi eura godišnje. Stoga je suvišno i reći da je riječ o fenomenu koji značajno usporava gospodarski rast, pri čemu su istraživanja pokazala da je uloga financijskih ustanova, savjetnika i drugih privatnih tvrtki značajna te da korupcija nipošto nije ograničena samo na javni sektor. Upravo zato je u borbi protiv korupcije od ključne važnosti aktivna uloga društva u cjelini, što uključuje i javni i privatni (realni) sektor, s naglaskom na aktivnu ulogu svakog pojedinca, odnosno građanina.

Kada je riječ o Republici Hrvatskoj, dovoljno je spomenuti da je istraživanje organizacije Transparency Internationala pokazalo da je na ljestvici od 180 država svijeta prema indeksu percepcije korupcije 2021. godine Republika Hrvatska na 63. mjestu sa 47 bodova, što je 17

³⁸ Republika Hrvatska, Ministarstvo pravosuđa, Analiza zakonodavnog i institucionalnog okvira te učinkovitosti zaštite u području zaštite „zviždača“, Zagreb, 2016.

bodova manje od prosjeka Europske unije te se korupcija često navodi kao jedan od važnijih čimbenika za iseljavanje građana u inozemstvo. Od članica Europske unije iza Hrvatske su samo Mađarska, Rumunjska i Bugarska. Prema istraživanju Eurobarometra provedenom u prosincu 2019. godine, u Hrvatskoj čak 97 % građana smatra da je korupcija raširena pojava, a 69 % da se u posljednje tri godine povećala. Od nedavnih slučajeva svakako se ističe afera s plinom u INA-i. U travnju 2022. godine na snagu U Republici Hrvatskoj je stupio novi Zakon o zaštiti prijavitelja nepravilnosti donesen prvenstveno zbog potrebe usklađivanja nacionalnog zakonodavstva s pravnom stečevinom Europske unije, odnosno potrebe usklađivanja i harmonizacije našeg zakonodavstva s predmetnom Direktivom kojom su se utvrdili zajednički minimalni standardi za zaštitu osoba koje prijavljuju nepravilnosti, odnosno povrede prava Unije. U Direktivi se između ostaloga navodi da osobe koje rade za javnu ili privatnu organizaciju ili su u kontaktu s takvom organizacijom zbog aktivnosti povezanih s poslom često prve saznaju za prijetnje ili štetu javnom interesu koji nastaju u tom kontekstu pa prijavljivanjem povreda prava EU koje su štetne za javni interes takve osobe djeluju kao tzv. zviždači i time imaju ključnu ulogu u razotkrivanju i sprječavanju takvih povreda te u zaštiti dobrobiti društva.³⁹

Zakonom o zaštiti prijavitelja nepravilnosti propisuje se zaštita osoba koje prijavljuju nepravilnosti:

a) koje su obuhvaćene područjem primjene akata Europske unije koji se odnose na sljedeća područja:

- javnu nabavu
- financijske usluge, proizvode i tržišta te sprječavanje
- pranja novca i financiranja terorizma
- sigurnost i sukladnost proizvoda
- sigurnost prometa
- zaštitu okoliša
- zaštitu od zračenja i nuklearnu sigurnost
- sigurnost hrane i hrane za životinje, zdravlje i dobrobit životinja
- javno zdravlje

³⁹ <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/novi-zakon-o-zastiti-prijavitelja-nepravilnosti-okolnosti-u-kojima-je-stupio-na-snagu-i-korupcija-kao-drustveni-fenomen-53534>, (13.06.2024.)

- zaštitu potrošača
- zaštitu privatnosti i osobnih podataka te sigurnost mrežnih i informacijskih sustava.

b) koje utječu na financijske interese Europske unije kako je navedeno u članku 325. Ugovora o funkcioniranju Europske unije i dodatno utvrđeno u relevantnim mjerama Europske unije

c) koje se odnose na unutarnje tržište, kako je navedeno u članku 26. stavku 2. Ugovora o funkcioniranju Europske unije, uključujući povrede pravila Europske unije o tržišnom natjecanju i državnim potporama, kao i povrede koje se odnose na unutarnje tržište u odnosu na radnje kojima se krše pravila o porezu na dobit ili aranžmane čija je svrha ostvariti poreznu prednost koja je u suprotnosti s ciljem ili svrhom primjenjivog zakonodavstva o porezu na dobit

d) koje se odnose na druge odredbe nacionalnog prava ako se takvim kršenjem ugrožava i javni interes. čl. 4. st.1. Zakona o zaštiti prijavitelja nepravilnosti ("Narodne novine" br.46/2022)

Međutim, potencijalni „zviždači“ često se zbog straha od osвете boje prijaviti ono što ih zabrinjava ili na što sumnjaju. U tom se kontekstu sve više prepoznaje važnost pružanja uravnotežene i učinkovite zaštite zviždača kako na razini EU, tako i na međunarodnoj razini.⁴⁰

Republika Hrvatska je odredbama čl. 17. st.2. i st.3 (ZDS) odredila da obraćanje državnog službenika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim državnim tijelima ne predstavlja opravdan razlog za prestanak državne službe. Državnom službeniku koji zbog opravdane sumnje na korupciju podnese prijavu o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim državnim tijelima jamči se zaštita anonimnosti, zaštita od uskraćivanja ili ograničavanja prava utvrđenih ovim Zakonom i zaštita od bilo kojeg oblika zlostavljanja.

Neki od poznatijih svjetskih zviždača su Edward Snowden koji je 2103. godine donio hrabru odluku da „zazviždi“ o kršenju ljudskih prava od strane Nacionalne sigurnosne agencije Sjedinjenih američkih država (NSA), koje je razotkrio dok je radio za njih kao vanjski suradnik. <https://www.amnesty.org.uk/edward-snowden-nsa-whistleblower-pardon> (14.06.2024.) i Bradley

⁴⁰ <https://www.iusinfo.hr/aktualno/u-sredistu/novi-zakon-o-zastiti-prijavitelja-nepravilnosti-okolnosti-u-kojima-je-stupio-na-snagu-i-korupcija-kao-drustveni-fenomen-53534>, (13.06.2024.)

Birkenfeld koji je odigrao značajnu ulogu u otkrivanju poreznih prijevara od strane švicarskih banaka što je rezultiralo ukidanjem nepovredivosti bankarske tajne.⁴¹

SLIKA 4: Edward Snowden



IZVOR: <https://www.ft.com/content/8fec9956-0ad9-11e5-98d3-00144feabdc0>, (14.06.2024.) FINANCIAL TIMES

⁴¹ <https://whistleblowersblog.org/whistleblower-news/ubs-whistleblower-bradley-birkenfeld-speaks/> (14.06.2024.)

5. MENADŽERSKI UGOVORI

5.1. MENADŽER

Menadžer je osoba čije primarne zadaće proizlaze iz procesa menadžmenta, on planira, donosi odluke, organizira rad i poslovanje, angažira i vodi ljude, kontrolira ljudske, financijske i informacijske resurse.⁴²

Razlikujemo slijedeće tipove menadžmenta:

1. S aspekta hijerarhijskih razina (vertikalna diferencijacija menadžera)⁴³

- Top menadžment – čine menadžeri na najvišoj hijerarhijskoj razini koji su odgovorni za poduzeće kao cjelinu. Njihova se odgovornost ogleda u postavljanju ciljeva, definiranju strategija potrebnih za ostvarenje ciljeva, detekciji promjena u eksternoj okolini, donošenju odluka na razini poduzeća kao cjeline.

- Srednji menadžment – čine menadžeri na srednjoj hijerarhijskoj razini poduzeća koji su odgovorni za radne jedinice i glavne odjele u poduzeću. To su najčešće rukovoditelji poslovnih jedinica koji su odgovorni za implementaciju poslovne strategije koju je donio vrhovni menadžment.

- Niži menadžment – menadžeri na prvoj, najnižoj hijerarhijskoj razini poduzeća koji su odgovorni za proizvodnju usluga i dobara na dnevnoj razini. Njihova je zadaća motiviranje zaposlenih te efikasno poslovanje odnosno proizvodnja

1. S aspekta djelokruga odgovornosti (horizontalna diferencijacija menadžera)⁴⁴

- Funkcijski menadžeri – odgovorni su za odjele koji provode pojedine funkcijske zadatke kao npr. nabava, prodaja, financije, ljudski resursi itd.

- Linijski menadžeri – odgovorni su za odjele koji direktno provode osnovne zadatke poduzeća.

- Generalni menadžeri – odgovorni za grupu odjela – sektor koji obavlja različite funkcije.

- Projektni menadžeri – koordiniraju rad osoba iz više odjela koji su uključeni u određeni projekt.

⁴² Buble, M.: Osnove menadžmenta, Sinergija nakladništvo, Zagreb, 2006., str.6

⁴³ Ibidem, str.9.

⁴⁴ Ibidem, str.11.

Za menadžere je važna sposobnost analitičkog mišljenja i brzog zaključivanja. U odsutnosti potrebnih informacija, sposobnost intuitivnog i kreativnog mišljenja povećava vjerojatnost da će menadžer donijeti odluku primjerenu situaciji. Od njih se očekuje da imaju razvijenu sposobnost jasnog i uvjerljivog izražavanja ideja, planova i prijedloga u pisanom i govornom obliku. Samoinicijativa, sistematičnost i sposobnost racionalne organizacije raspoloživog vremena te sklonost suradnji i timskom radu važne su pretpostavke radne uspješnosti. Visokom učinku pomaže i razvijenost vještina kao što su pažljivo slušanje drugih, taktičnost i umijeće pregovaranja. Menadžere treba krasiti postavljanje visokih ciljeva samima sebi, suradnicima i organizaciji te nezadovoljstvo prosječnim učinkom. Upornost, samopouzdanje i osjećaj kontrole nad onim što čine, ali uz objektivan odnos prema sebi, odnosno uz priznavanje vlastitih mogućnosti i ograničenja, održavaju njihov radni učinak na visini. Sklonost humoru te optimizam i polet kao osobine ličnosti olakšavaju menadžerov posao i čine ga manje stresnim. Poznavanje više svjetskih jezika i široka opća naobrazba pomaže im u poslovanju na svjetskom tržištu, na kojemu se susreću poduzeća raznolika po organizacijskoj kulturi i načinima poslovanja.⁴⁵

U odnosu poslodavac i menadžer, menadžer se nalazi u stresnijoj poziciji od poslodavaca jer mora procijeniti isplativost uloge koju se sprema prihvatiti. Ta analiza ne tiče se samo materijalnih i formalno statusnih aspekata profesionalne karijere menadžera, već ona pogađa i cjelokupni njegov osobni razvoj i sustav vrijednosti na kojem je utemeljen.⁴⁶

Menadžer koji je fizička može voditi poslove za poslodavca kao osoba u radnom odnosu, a može ih voditi i bez zasnivanja radnog odnosa, također može kao radnik u radnom odnosu obavljati neke poslove za poslodavca.

5.2. MENADŽERSKI UGOVORI

Menadžerski ugovor je ugovor člana uprave društva kapitala ili nekog drugog vodećeg zaposlenika u pojedinom trgovačkom društvu. To znači da se menadžerski ugovor ne odnosi samo na direktore već i na neke niže pozicionirane radnike u društvima kapitala. Čija će prava i obveze

⁴⁵ <http://mrav.ffzg.hr/zanimanja/book/part2/node1201.htm> (14.06.2024.)

⁴⁶ Čolaković, E.: Menadžerski ugovori, modeli savjeti i praksa, 3. izmijenjeno i dopunjeno izdanje, HUM-CROMA, Zagreb, 2009. str. 163.

u pojedinom trgovačkom društvu biti uređena menadžerskim ugovorom, a čija ugovorom o radu, ovisi o odluci nadzornog odbora pojedinog trgovačkog društva ili ako u trgovačkom društvu nema nadzornog odbora, tada to ovisi o odluci osnivača trgovačkog društva. Ime samog ugovora izvedeno je iz termina management – što znači upravljanje. Iz navedenog termina u praksi se javljaju posebni ugovori između poslodavca i rukovodećeg osoblja, u pravilu direktora ili člana uprave trgovačkih društava. Međutim, kao što je već rečeno, taj pravni termin nije nigdje sadržan, odnosno niti u jednom pravnom propisu u Republici Hrvatskoj nema odredbi koje uređuju bitne sastojke tog ugovora.⁴⁷

Iako nije izričito nazvan ugovorom, Zakon o radu na određeni način ipak definira pravni položaj menadžera i to odredbom kojom fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave ili izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca. Zakonom o radu se također određuje da se na tu osobu ne primjenjuju se odredbe Zakona o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini. čl. 4. st. 3 i st.4 (ZOR)

Menadžerski ugovor je dvostrano obvezni ugovor jer obje ugovorne strane imaju i prava i obveze. Tako menadžer ima prava na plaću i ostala davanja, a obveza mu je izvršavanje zadataka koji su navedeni u ugovoru, dok poslodavac ima pravo zahtijevati od menadžera da izvršava sve obveze iz ugovora, a obveze su mu isplatiti plaću i ostala materijalna prava menadžeru. Menadžerski ugovor je neformalni ugovor jer za njegovu pravnu valjanost zakon ne predviđa posebnu formu. Međutim, zbog važnosti poslova za društvo koje obavlja menadžer te postojanje brojnih obveza, ali i prava obje ugovorne strane, menadžerski ugovori u praksi su gotovo uvijek u pisanom obliku.⁴⁸

Svaki valjano utvrđeni menadžerski ugovor u sadržajnom pogledu mora obuhvatiti:

- radno-pravni status menadžera

⁴⁷ <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/menadzerski-ugovori-1> (13.06.2024.)

⁴⁸ Ibidem

- obveze, ovlaštenja i odgovornosti uprave
- način komunikacije i praćenja izvršenja ciljeva poslovne politike
- osnovnu plaću i nagrađivanje za ostvarene rezultate
- etička pravila
- osiguranje od poslovnih rizika i pitanje naknade štete
- kompenzacije za menadžera
- način tumačenja promjena i raskida ugovora.⁴⁹

Većina menadžerskih ugovora uređuje opće uvjete radnog odnosa (uključujući materijalna prava, obveze i odgovornosti), ali i formalni opis poslova njegova radnog mjesta. U praksi je uvriježeno da se dio poslova i zadataka smatra obvezom iz radnog odnosa, a specifični uvjeti angažmana menadžera smatraju se nekom vrstom ugovora o djelu i, ovisno o ugovorenim propozicijama, tim se poglavljem ugovora utvrđuju osnovna plaća, formule nagrađivanja za rezultate (bonusi), otpremnine i sl. Bitan element menadžerskih ugovora su osnovna plaća i naknade vezane za obavljanje posla te oblici stimulacije za ostvarene rezultate. U pravilu menadžerski ugovori predviđaju neki od oblika bonusa: postotak ostvarene dobiti, opcijske dionice, bonus na ostvareni promet, kvartalnu ili godišnju nagradu, uštedu u troškovima te neograničenu upotrebu osobnog automobila, poslovnih kartica, mobitela i sl. Povrh tih oblika nagrađivanja, u indirektnu prihode menadžera mogu se ubrojiti i police osiguranja i drugi vidovi nagrada za lojalnost (plaćeni godišnji odmor i sl.)⁵⁰

Da bi se moglo odlučiti kako ispravno vrednovati rad uprave, potrebno je uzeti u obzir uloge i rizike u odnosu poduzetnika i menadžera. Poduzetnik ulaže novac, stvari i prava, moć upravljačkog odlučivanja, poduzetnički rizik i povjerenje dok menadžer ulaže znanje, sposobnost, radnu energiju, operativne vještine te osobnu odgovornost za cjelokupnu vlastitu karijeru i sve poslovne rizike.⁵¹

Kod utvrđivanja osnovne plaće vrijede slijedeća pravila:⁵²

- osnovnu plaću treba zavrijediti i zaraditi

⁴⁹ Čolaković, E.: op.cit., str. 171. i 172.

⁵⁰ <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/menadzerski-ugovori-1> (13.06.2024.)

⁵¹ Čolaković, E.: op.cit., str. 47.

⁵² Ibidem, str. 51. i str. 52.

- što je iznos osnovne plaće i drugih stalnih primitaka veći, to je prostor za nagrade u obliku sudjelovanja u dobiti, poslovnim udjelima ili dionicama društva razmjerno manji
- osnovna plaća mora biti dovoljno poticajna da bi uprava bila vezana uz srednjoročne i dugoročne ciljeve razvoja poslovanja
- osnovna plaća svojevrsno je mjerilo profesionalnog ugleda i prestiža menadžera
- osnovnu plaću treba projektirati tako da ona unaprijed kompenzira očekivanu stopu inflacije
- poslodavac koji nudi relativno malu osnovnu plaću, a velike izgleda za nagrade i druge beneficije traži menadžera sklonog visokim rizicima ili smatra da su ciljevi poslovne politike lako ostvarivi
- menadžer koji prihvati relativno pristojnu osnovnu plaću ima više prostora da pregovara oko naknada i drugih beneficija radnog mjesta i oko pravednog sudjelovanja u poslovnim rezultatima.

Kolektivnim ugovorom o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. zaključenim 02.02.2022. godine u čl. 59. ugovoreno je da su radna mjesta kod poslodavca razvrstana u tablici plaća prema složenosti poslova (tablice su sastavni dio navedenog Kolektivnog ugovora), a također je ugovoreno da tim tablicama nisu obuhvaćena radna mjesta poslovođe, vodećeg poslovođe, voditelja, rukovoditelja, eksperta/specijaliste i direktora jer se njihov status rješava posebnim ugovorima.

Na kraju poslovne godine, kad se zakluče financijska izvješća i kada uprava podnese poslovne izvještaje, ocjenjuje se uspješnost rada uprave temeljem koje se donose odluke o nagradama upravi i to sukladno odredbama predviđenim njihovim menadžerskim ugovorima.

Uvriježeni oblici kratkoročnih godišnjih nagrada su:⁵³

- bonus plaće
- isplata nagrade u postotku od dobiti
- povišica osnovne plaće.

Kolektivnim ugovorom o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. zaključenim 02.02.2022. godine u čl. 60. ugovoreno je, nastavno na prethodno navedeni čl. 59., da poslodavac može jednom godišnje donijeti odluku o isplati lokalnog

⁵³ Čolaković, E.: op.cit., str. 53.

bonusa na temelju odluke korporacije, a na temelju poslovnih rezultata. Godišnji lokalni bonus se isplaćuje svim zaposlenicima, izuzev, onim zaposlenicima koji ugovorom o radu imaju definiran varijabilni dio plaće ili na neki drugi način sudjeluju u globalnom sustavu bonusa.

Uz plaću i prethodno navedene kratkoročne godišnje nagrade menadžerima se mogu ponuditi negotovinske nagrade ili vremenski odgođeni primici kao što su:⁵⁴

- isplata u dionicama
- isplata u dioničkim opcijama
- dodjela poslovnih udjela u društvu
- ekskluzivni iznosi otpremnina
- dugogodišnji ugovori o consultingu nakon umirovljenja
- cediranje polica dopunskog mirovinskog osiguranja ili polica životnog osiguranja u kombinaciji s rentnom štednjom.

Pored prethodno navedenih prava menadžerskim ugovorom se ugovara i pravo menadžera na otpremninu i njezin iznos.

Prema kriteriju razloga prestanka ugovora o radu, u praksi se isplaćuju sljedeće vrste otpremnina:⁵⁵

- otpremnine zbog poslovno ili osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu,
- otpremnine za sporazumni prestanak radnog odnosa,
- stimulativne (poticajne) otpremnine (isplaćuju se na temelju poslovno uvjetovanih otkaza ugovora o radu ili sporazuma o prestanku radnog odnosa) i
- otpremnine za odlazak u mirovinu.

Posebne beneficije čine integralni dio menadžerskih kompenzacija, a njima se, uz standardne uobičajene beneficije, koriste najviše pozicionirani menadžeri. Ovi programi pokrivaju širok raspon beneficija. Prva pogodnost posebnih beneficija jest zadovoljenje menadžerskih potreba, npr. menadžeri se koriste posebnim beneficijama za vlastitu udobnost, kojima se pruža nešto više menadžeru dok radi za organizaciju.⁵⁶

⁵⁴ Čolaković, E.: op.cit., str. 58.

⁵⁵ Tipurić, D. i dr.: Korporativno upravljanje. Zagreb, Sinergija, 2008., str. 459.

⁵⁶ Ibidem, str. 460.

Sveukupni specijalni programi beneficija uključuju:⁵⁷

- službeni automobil s vozačem,
- rezervirano parking mjesto,
- financijske i pravne savjetničke usluge,
- daljnje obrazovanje i usavršavanje te sudjelovanje na stručnim seminarima,
- korištenje aviona ili jahte poduzeća za osobne potrebe,
- korištenje kreditne kartice poduzeća,
- beskamatni ili nisko kamatni krediti,
- hotelski smještaj za prijatelje,
- karte i pretplate za društvene, kulturne i športske događaje itd.

⁵⁷ • Henderson, R.I. (2006). Compensation Management in a Knowledge-Based World. (str. 460-461). 10 th ed. New Jersey: Prentice Hall, 2006. str. 460 – 461

PRILOG 1: Menadžerski ugovor

NADZORNI ODBOR Komunalca d.o.o. Županja, kojeg zastupa predsjednik Željko Kuprelak, temeljem članka 25. Društvenog ugovora Društva Komunalac d.o.o., Županja i temeljem važećih odredbi Zakona o radu, (dalje u tekstu: nadzorni odbor) s jedne strane

DARKO LORGER iz [REDACTED] OIB [REDACTED] Županja, OIB: 09457446509, član uprave – Direktor Društva Komunalac d.o.o. Županja, (dalje u tekstu: Direktor), s druge strane
sklapaju dana 30.08.2021. godine sljedeći

UGOVOR o radu, pravima, obvezama i plaći na neodređeno vrijeme

Članak 1.

Ovim ugovoreni ugovorne stranke urođaju međusobna prava, obveze i ovlaštenja koja na bilo koji način proizlaze ili su u svezi sa radom i obavljanjem funkcije člana uprave-Direktora Društva Komunalac d.o.o. Županja.

Ovaj ugovor o radu primjenjuje se od dana 1. rujna 2021. godine.

Članak 2.

Utvrđuje se da je Darko Lorger, imenovan za člana uprave – direktora Društva Komunalac d.o.o. Županja Odlukom Skupštine društva Komunalac d.o.o., Županja od dana 30. kolovoza 2021. godine i da od dana 1. rujna 2021. godine obavlja funkciju člana uprave – direktora Društva Komunalac d.o.o., Županja.

Članak 3.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da temeljem ovog Ugovora članu uprave - direktoru Darku Lorger mandatno razdoblje na funkciju člana uprave – direktora u Društvu traje 4 (četiri) godine do dana 1. rujna 2025. godine.

Istekom mandatnog razdoblja iz stavka 1. ovog članka na funkciju člana uprave – direktora, Nadzorni odbor je dužan Darku Lorger - Direktoru ponuditi ili novi ugovor o pravima, obvezama i plaći na funkciju člana uprave – direktora u Društvu, ili ugovor o radu na neodređeno vrijeme za radno mjesto primjerno njegovoj stručnoj spremi, znanju, sposobnostima i radnom iskustvu.

Članak 4.

Direktor je osoba s posebnim ovlaštenjima, zastupa tvrtku samostalno i bez ograničenja kako je utvrđeno Društvenim ugovorom, zakonom i drugim aktima.

Članak 5.

Direktor će obavljati sljedeće poslove u Komunalca d.o.o. Županja:

- Organizira, koordinira i rukovodi radom Društva,
- Odgovara za zakonitost poslovanja Društva,
- Zastupa i predstavlja Društvo i sklapa ugovore.

- Vodi kadrovska politika,
- Vodi poslove Društva s pomoću urednog i izvjesnog gospodarstvenika,
- Izvršava odluke poslodavca,
- Podnosi redovito izvješće Skupštini Društva i Nadzornom odboru o ostvarenoj poslovnoj politici i financijskom poslovanju,
- Predlaže i provodi unapređenje organizacije rada,
- Organizira kontrole na svim rukovodnim nivoima.

Članak 6.

Direktor odgovara za uspješnost poslovanja kao i za istinitost i pravilnost dokumentacije Društva.

Članak 7.

Direktor je dužan podnositi Nadzornom odboru izvješća o poslovanju društva, o rentabilnosti i likvidnosti Društva.

Članak 8.

Direktor će na radnom mjestu raditi u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno, a raspored radnog vremena utvrđuje prema potrebama posla. Početak i završetak radnog vremena utvrđuje direktor, shodno potrebama rada.

Članak 9.

Direktor ima pravo na stanku od 30 (trideset) minuta, a dnevni odmor utvrđuje sam, sukladno potrebama rada.

Tjedni odmor direktor će koristiti u trajanju od 48 (četrdeset osam) sati u pravilu subotom i nedjeljom.

Godišnji odmor direktora se određuje u trajanju od 30 (trideset) radnih dana. Za vrijeme trajanja godišnjeg odmora direktora će se isplatiti naknada plaće u visini kao da je radio.

Tijekom kalendarske godine direktor ima pravo na oslobođenje obveze rada uz naknada plaće do ukupno najviše 7 (sedam) radnih dana za važne osobne potrebe, te za vrijeme stručnog osposobljavanja.

Članak 10.

Za obavljanje poslova iz članka 6. ovog Ugovora u redovitom radnom vremenu, direktoru će se u Društvu Komunalac d.o.o. Županja isplaćivati osnovna mjesečna plaća u bruto iznosu od 19.900,00 kn, uvećana za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodatak na stimulaciju utvrđuje poslodavac na temelju utvrđenih rezultata rada, nakon prihvaćanja financijskog izvješća i izvješća o radu – poslovanju direktora u Društvu za proteklu godinu. Stimulacija može iznositi najviše 3 (tri) mjesečne plaće.

Direktoru će se isplaćivati plaća za prethodni mjesec najkasnije do 25 (dvadeset petog) dana u narednom mjesecu.

Članak 11.

Direktor ima pravo zaključiti ugovor o osiguranju od posljedica nesretnog slučaja (nezgode) po izboru direktora, te ima pravo na korištenje službenog mobitela.

Članak 12.

Direktor je odgovoran za štetu uzrokovanu na radu ili u svezi sa radom, ako je štetu uzrokovao namjerno ili krajnjom nepažnjom.

Direktor ne može za svoj niti za tuđi račun obavljati poslove iz registrirane djelatnosti Društva.

Direktor ne može biti član uprave niti nadzornog odbora u drugom društvu koje ima istu djelatnost kao Društvo.

Članak 13.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor u bilo koje doba iz bilo kojeg razloga. Otkazni rok je 6 (šest) mjeseci.

U slučaju da otkaz ovog Ugovora, koji nije izravan njegovom krivnjom, prije isteka razdoblja na koje je sklopljen, odnosno prije 1. rujna 2025. godine daje Nadzorni odbor, Društvo je dužno Direktoru isplatiti otpremninu u vrijednosti jednako mjesečnih plaća koliko mu nedostaje do isteka mandata, ali ne više od šest mjesečnih plaća i ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme za radno mjesto primjerenije njegovoj stručnoj spremi, znanju, i sposobnostima i radnom iskustvu.

Članak 14.

Za sva druga prava i obveze ugovornih strana koja nisu uređena ovim Ugovorom vrijede odredbe Pravilnika o radu koje vrijede za radnike Društva, kao i odredbe drugih akata Društva, te odredbe važećih zakonskih i podzakonskih akata.

Ovaj Ugovor se primjenjuje od dana 1. rujna 2021. godine.

Članak 15.

Ovaj Ugovor salinjen je u 3 (tri) primjerka od kojih od kojih svaka ugovorna strana zadržava po jedan primjerak, a jedan se dostavlja rukovoditelju službe računovodstva Društva.

Broj: 1632/21

U Županji, 30. kolovoza 2021. godine

Nadzorni odbor
Predsjednik Nadzornog odbora
Željko Kuprešić



OPĆINA
ŽUPANJA
Veliki broj 133
2

Član uprave - direktor
Darko Longar



6. USPOREDNA ANALIZA KOLEKTIVNIH UGOVORA ODABRANIH PRIMJERA

Kolektivni ugovor je sporazum između predstavnika radnika okupljenih u sindikat i predstavnika poslodavca ili udruge poslodavaca, nastao kao rezultat kolektivnoga pregovaranja, u pravilu u pisanom obliku.

Sindikat je udruženje radnika, organizacija u koju se oni svojom voljom udružuju kako bi ojačali svoj položaj prema poslodavcu i državi u pregovorima o uvjetima rada, odnosno radnih i socijalnih prava koje kao građani uživamo.

Glavne aktivnosti sindikata uključuju predstavljanje radnika prema poslodavcu, pregovore o plaći i drugim uvjetima rada, zaštitu postojećih prava radnika, te promicanje sigurnih i pravednih radnih mjesta. Jedan od temeljnih alata za to je kolektivno pregovaranje – samo sindikat ima pravo pregovarati i sklopiti kolektivni ugovor kojim se jamče veća prava radnika od onih propisanih zakonom. Glede toga, ova specifičnost koja im pripada ujedno je i smisao i svrha postojanja sindikata.⁵⁸

Specifičnost je kolektivnog ugovora da ne obvezuje samo osobe koje su ga sklopile već i članove udruge koje one predstavljaju. Osnovna je svrha kolektivnog ugovora određivanje visine plaće i drugih uvjeta rada trgovačkog društva ili industrijske grane. Kolektivni ugovor regulira odnose ugovornih strana, rješava kolektivne sporove, potiče sudjelovanje radnika u odlučivanju. Kolektivni ugovor sadrži odredbe kojima se uređuju uvjeti rada onima koji nisu izravno sudjelovali u ugovaranju. Te odredbe na njih djeluju kao zakon, postaju dijelom individualnih ugovora o radu, pa se nazivaju normativnim odredbama. Kolektivni ugovor sadrži i odredbe koje obvezuju izravno njegove ugovorne stranke: odredbe o mirnom rješavanju sporova između sindikata i poslodavaca, o suzdržavanju od štrajka tijekom važenja kolektivnog ugovora, odredbe o otkazivanju kolektivnog ugovora i sl. Takve se odredbe nazivaju obvezno pravnim dijelom kolektivnog ugovora jer djeluju na stranke kao ugovor, a ne kao zakon. Unatoč djelovanju Međunarodne organizacije rada na ujednačavanju prava, nema univerzalnoga modela kolektivnoga pregovaranja. Prijetnja štrajkom jedna je od pokretačkih snaga koja prethodi kolektivnomu pregovaranju. Stranke su prisiljene stalno uspoređivati gospodarski značaj ustupaka koje moraju učiniti i

⁵⁸ Šeperić, D.: Zašto biti članom sindikata i kako to objasniti drugima, Zagreb, SSSH, STR.6

troškova nepostizanja sporazuma. Sustav kolektivnih ugovora u Republici Hrvatskoj temelji se na dobrovoljnosti članstva u udrugama koje mogu biti stranke kolektivnog ugovora i na dobrovoljnosti njegova sklapanja. No, zakonodavac je predvidio odstupanje od toga načela: ako postoji javni interes, ministar rada može na prijedlog stranke iz kolektivnog ugovora proširiti primjenu kolektivnog ugovora na osobe koje nisu sudjelovale u njegovu sklapanju, odnosno nisu mu naknadno pristupile; takvim proširenjem primjene kolektivni ugovor bitno se razlikuje od drugih ugovora.⁵⁹

Osnovne značajke kolektivnih ugovora obuhvaćaju:

1. Predmet kolektivnog ugovora

Prema odredbama čl. 192. st. 1.-3. Zakona o radu kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obveze stranaka koje su sklopile taj ugovor, a može sadržavati i pravna pravila kojima se uređuje sklapanje, sadržaj i prestanak radnih odnosa, pitanja socijalnog osiguranja te druga pitanja iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom. Pravna pravila sadržana u kolektivnom ugovoru primjenjuju se neposredno i obvezno na sve osobe na koje se, u skladu s odredbama Zakona o radu, primjenjuje kolektivni ugovor. Kolektivni ugovor može sadržavati i pravila o sastavu i načinu postupanja tijela ovlaštenih za mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova.(čl.192.st.1-st.3. ZOR)

2. Obveze koje se tiču međusobnih odnosa sudionika kolektivnog ugovora mogu biti radno pravne (osiguranje radnog mira, vršenje utjecaja na članstvo, rješavanje sporova, logistička djelovanja, druga pitanja rada. i klasične (ispunjavanje obveza, naknadu štete, oslobađanje od odgovornosti za štetu, osiguranje ispunjenja obveze, jamstvo, prestanak obveza, nemogućnost ispunjenja i sl).⁶⁰

3. Pisana forma je nužna za sklapanje kolektivnog ugovora, a usmeni kolektivni ugovor ne može egzistirati niti provoditi pravne učinke. Kolektivni ugovori razlikuju se po tome tko ih sklapa i sukladno tome na koga se primjenjuju, prema vremenu na koje se sklapaju te prema mogućem sadržaju, tj. predmetu kolektivnog ugovora.⁶¹ Propust poslodavca da objavi kolektivni ugovor koji ga obvezuje ne utječe na izvršenje njegovih obveza iz toga kolektivnog ugovora. (čl.202.st.3.ZOR)

Kolektivni ugovor mora biti dostavljen na evidenciju nadležnom upravnom tijelu.

⁵⁹ Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013. – 2024. Pristupljeno <https://www.enciklopedija.hr/clanak/kolektivni-ugovor> (19.05.2024.)

⁶⁰ Herman, V. i Čupurdija, M.: op.cit., str. 146.

⁶¹ Rožman K., i dr.: op.cit., str. 25.

4. Stranke kolektivnog ugovora su osobe koje su kolektivni ugovor sklopile. Kolektivni ugovor na strani poslodavaca može sklopiti jedan ili više poslodavaca, udruga poslodavaca, Vlada RH, osnivač ustanove, osnivač ili financijer dječjeg vrtića, načelnik, gradonačelnik i župan, a na strani radnika sindikat odnosno udruga sindikata više razine.⁶²

Kolektivni ugovor obvezuje sve osobe koje su ga sklopile te sve osobe koje su u vrijeme sklapanja kolektivnog ugovora bile ili su naknadno postale članovi udruge koja je sklopila kolektivni ugovor. (čl. 194.ZOR) Dakle, ako je kolektivni ugovor sklopila udruga, bilo udruga sindikata ili udruga poslodavaca, kolektivni ugovor obvezuje sve sadašnje članove udruge, bez obzira da li su bili članovi udruge u trenutku sklapanja kolektivnog ugovora. Također kolektivni ugovor obvezuje i sve bivše članove udruge, ako su u trenutku sklapanja kolektivnog ugovora bili članovi udruge.⁶³

5. Kolektivni ugovor može prestati istekom vremena na koje je sklopljen, sklapanjem novog kolektivnog ugovora između istih stranaka odnosno između stranaka na način koji je propisan Zakonom o reprezentativnosti udruge poslodavaca i sindikata, sporazumom ugovornih strana te otkazom. Kolektivni ugovor može se sklopiti na određeno vrijeme i neodređeno vrijeme.

6. Pravo na štrajk jedno je od temeljnih prava radnika, posredstvom kojeg se radnicima omogućava rješavanje kolektivnih radnih sporova, a prvi štrajk zapamćen u povijesti započeo je zbog neisplate plaća. Kada govorimo o štrajku kao obliku pritiska radnika, odnosno kao obliku prava radnika da zaštiti svoje interese, štrajk uvijek treba biti promatran kao krajnje djelovanje sindikata i radnika. No, za uspjeh štrajka potrebno je osigurati i dodatne faktore, kako bi stvarni pritisak bio izvršen. Nije dovoljno samo da pojedina vrsta i oblik štrajka budu zakonski dopušteni, već je potrebno to isto pravo u pravom trenutku artikulirati i iskoristiti kao sredstvo pritiska da bi se postigao željeni efekt.⁶⁴

Sindikati imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova te zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće, ako nisu isplaćene do dana dospijeca. Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira. (čl. 205. st.1.-st. 3. ZOR)

⁶² Rožman K., i dr.: op.cit., str. 25.-27.

⁶³ Ibidem, str.45.

⁶⁴ Rožman K., i dr.: op.cit., str. 105.-109.

6.1. KOLEKTIVNI UGOVOR ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U UPRAVNIM TIJELIMA GRADA KARLOVCA

GRAD KARLOVAC je temeljem odredbi Zakona o područjima županija, gradova i općina u Republici Hrvatskoj utvrđen kao jedinica lokalne samouprave u sastavu Karlovačke županije. Sjedište Gradske uprave Grada Karlovca je u Karlovcu, Banjavčičeva 9. Ukupan broj zaposlenih u Upravnim tijelima Grada Karlovac na dan 31.12.2023. godine je bio 136 zaposlenih na neodređeno, 4 zaposlenih na određeno i 2 dužnosnika. Ukupni prihodi proračuna u 2023. godinu su iznosili 81.857.943,00 EUR.

SLIKA 5. Zgrada Gradske uprave Grada Karlovca, Banjavčičeva 9, Karlovac



IZVOR: <https://karlovacki.hr/upravni-odjeli-na-novoj-lokaciji/> (03.06.2024.)

Na službeničke odnose službenika i namještenika u upravnim tijelima Grada Karlovca primjenjuje se Zakon o državnim službenicima, a podredno Zakon o radu.

Kolektivni ugovor za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca zaključen je dana 18.12.2020. godine između Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike Hrvatske - Podružnice zaposlenika u upravi Grada Karlovca i Grada Karlovca. Uz temeljni kolektivni ugovor zaključeni su još: Dodatak I Kolektivnom ugovoru – 25.02.2022. godine, Dodatak II Kolektivnom ugovoru – 11.11.2022. godine, Dodatak III Kolektivnom ugovoru – 18.05.2023. godine, Dodatak IV Kolektivnom ugovoru – 29.08.2023. godine, Dodatak V Kolektivnom ugovoru – 27.12.2023. godine, Dodatak VI Kolektivnom ugovoru – 26.01.2024. godine (koji je Dodatak VI i posljednji koji je obrađen i iz kojega su korišteni podaci u ovom završnom radom).

PRILOG 2. Kolektivni ugovor za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca

GRAD KARLOVAC, kojeg zastupa **Damir Mandić**, dipl.teol., gradonačelnik

i

SINDIKAT DRŽAVNIH I LOKALNIH SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA REPUBLIKE HRVATSKE, kojeg zastupa **Indira Vranješ**, bacc.admn.publ., povjerenica Sindikata državnih i lokalnih službenika i namještenika Republike hrvatske zaposlenika u upravi grada Karlovca,

sklopili su dana 18. prosinca 2020. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca (u nastavku teksta: Ugovor) uređuju se prava, obveze i odgovornosti iz rada i po osnovi rada službenika i namještenika u Upravnim odjelima (u daljnjem tekstu: upravna tijela) Grada Karlovca.

Grad Karlovac i Sindikat državnih i lokalnih službenika i namještenika RH - Podružnica zaposlenika u upravi Grada Karlovca, zaključuju ovaj Ugovor u ime svojih članova.

Članak 2.

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako pojedina pitanja za službenike i namještenike nisu povoljnije utvrđena drugim propisom ili drugim aktom, u kojem slučaju primjenjuju se odredbe tog propisa ili drugog akta.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Ugovorom odgovarajuće se primjenjuju drugi odgovarajući propisi i opći akti.

Članak 3.

Pod pojmom službenik i namještenik u smislu ovog ugovora podrazumijevaju se službenici i namještenici zaposleni u upravnim tijelima Grada Karlovca na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom i vještbenici.

U smislu ovoga Ugovora članovi uže obitelji su bračni drug, dijete, roditelji, očuh i maćeha, brat ili sestra, pastorčad i posvojenici, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, posvojitelj i osoba koju je prema zakonu službenik i namještenik dužan uzdržavati.

Prava koja su uređena odredbama ovog Ugovora a vrijede za bračnog druga, odnose se na izvanbračnog druga i životnog partnera.

Članak 4.

Izrazi koji se u ovom ugovoru koriste za osobe u muškom rodu uporabljeni su neutralno te se odnose na muške i ženske osobe.

Članak 114.

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovog Ugovora.

Stranka kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovog Ugovora mora se pisano očitovati u roku 15 dana od dana primitka prijedloga, te mora pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana primitka prijedloga.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu sa odredbama stavka 2. ovog članka smatrati će se da su ispunjeni uvjeti za primjenu odredaba ovog ugovora o postupku mirjenja.

Članak 115.

Svaka ugovorna strana može otkazati ovaj Ugovor.

Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostave pismenog otkaza drugoj strani.

Članak 116.

Troškove u vezi s primjenom ovog Ugovora, ugovorne strane snose solidarno.

Članak 117.

Stupanjem na snagu ovog Ugovora, prestaju vrijediti odredbe Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca zaključenog 21. lipnja 2016. godiše i svi njegovi dodaci sklopljeni za vrijeme njegova trajanja.

Članak 118.

Ovaj Ugovor stupa na snagu i primjenjuje se od dana njegova potpisivanja.

Članak 119.

Ovaj Ugovor sačinjen je u četiri istovjetna primjerka od kojih svakoj ugovornoj strani pripada po dva primjerka.

KLASA: 110-01/20-01/07
URBROJ: 2133/01-03-01/02-20-1
Karlovac, 18.12.2020.godine

ZA GRAD KARLOVAC
GRADONAČELNIK

Damir Mandić, dipl.teol.


ZA SINDIKAT DRŽAVNIH I NEKVALIFIKACIJSKIH
SLUŽBENIKA I NAMJEŠTENIKA RH
PREDSJEDNICA

Iva Sušković


ZA PODRUŽNICU SDLSN ZAPOSLENIKA
U UPRAVI GRADA KARLOVCA
POVJERENIK

Indira Vranješ, bacc.admn.publ.


6.2. KOLEKTIVNI UGOVOR O PRAVIMA I OBVEZAMA RADNIKA I POSLODAVCA U GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O.

GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. za proizvodnju, trgovinu, inženjering i usluge, Mala Švarča 197, 47000 Karlovac, MB 03629104. Pretežita djelatnost subjekta je 2811 - Proizvodnja motora i turbina, osim motora za zrakoplove i motorna vozila (C - PRERAĐIVAČKA INDUSTRIJA), sukladno važećim odredbama Zakona o računovodstvu spada u skupinu velikih poduzetnika. GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. je u privatnom vlasništvu - član društva GE Power Netherlands B.V. i GE Power Global B.V.. Temeljni kapital poslovnog subjekta financiran je 100% stranim kapitalom, a u prethodnom razdoblju nije mijenjao iznos temeljnog kapitala. General Electric Hrvatska d.o.o. je 2023. ostvario ukupni godišnji prihod u iznosu od 52.695.799,88 € što predstavlja relativnu promjenu ukupnih prihoda od 9.186.901,61 € u odnosu na prethodno razdoblje kada je poslovni subjekt ostvario ukupne godišnje prihode u iznosu od 43.508.898,27 €. Poslovni subjekt je tokom posljednje dvije godine poslovao s dobiti. GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. je u 2023. ostvario neto rezultat poslovanja u iznosu od 4.484.685,52 € dok je ostvarena neto marža iznosila 8,51%. Poslovni subjekt GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. u 2023. povećavao je broj zaposlenih, a imao je 361 zaposlenika.

SLIKA 6. Pogon General Electric Hrvatska d.o.o., Mala Švarča 197, 47000 Karlovac



IZVOR: <https://www.governova.com/gas-power/services/service-centers/karlovac-croatia> (21.05.2024.)

Na radne odnose radnika u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. primjenjuju se odredbe Zakona o radu, a status radnih mjesta poslovođe, vodećeg poslovođe, voditelja, rukovoditelja, eksperta/specijaliste i direktora rješava se posebnim menadžerskim ugovorima.

Kolektivni ugovor o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. zaključen je 02.02.2022. godine između SINDIKATA METALACA HRVATSKE – INDUSTRIJSKOG SINDIKATA, Sindikalne podružnice SMS-IS “GENERAL ELECTRIC HRVATSKA” i tvrtke General Electric Hrvatska d.o.o., Mala Švarča 197, Karlovac. Uz temeljni kolektivni ugovor zaključeni su još: Prve izmjene i dopune Kolektivnog ugovora – 02.02.2022. godine i Druge izmjene i dopune Kolektivnog ugovora – 01.04.2023. godine (koje su Druge izmjene i dopune Kolektivnog ugovora i posljednje koje su obrađene i iz koje su korišteni podaci u ovom završnom radom).

PRILOG 3. Kolektivni ugovor o pravima radnika i poslodavca u GE Hrvatska d.o.o.



SINDIKAT METALACA HRVATSKE - INDUSTRIJSKI SINDIKAT

GENERAL ELECTRIC HRVATSKA d.o.o.

KARLOVAČKA ŽUPANIJA
UPRAVNI ODJEL ZA OPĆU UPRAVU KARLOVAC 1

Prezentacija: 04-02-2022

Upravljačka jedinica	02	Org. jed.	02/3
Upravljačka jedinica	02	Preduz.	
3-01-1			

KOLEKTIVNI UGOVOR

o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GE Hrvatska d.o.o.

Karlovac, 02. veljače 2022. godine

Ovaj kolektivni ugovor Sindikata metalaca Hrvatske -
industrijski sindikat i general electric Hrvatska d.o.o.
sklopljen dana 02.02.2022. godine uveden je u
knjigu evidencije kolektivnih ugovora pod evidencijskim
brojem 31.

U Karlovcu, 15.02.2022.



IZVOR: Kolektivni ugovor o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GE HRVATSKA D.O.O. zaključen 02.02.2022.

6.3. USPOREDBA ODREDBI KOLEKTIVNIH UGOVORA ODABRANIH PRIMJERA

Za usporedbu odredbi Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca i Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O., u tablice sam, radi lakše usporedbe, unio i zakonske odredbe - za svaku obrađenu odredbu kolektivnog ugovora, propisane odredbama Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/2014., 127/2017., 98/2019., 151/2022., 64/2023.) i Pravilnika o porezu na dohodak (Narodne novine br. 10/2017., 128/2017., 106/2018., 1/2019.,

80/2019., 1/2020., 74/2020., 138/2020., 1/2021., 102/2022., 112/2022., 156/2022., 1/2023., 3/2023., 56/2023., 143/2023.).

Tablica 1. Zakonske odredbe te usporedba odredbi Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca i Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. – radno vrijeme, odmori, plaćeni dopusti

	ZAKONSKE ODREDBE (ZAKON O RADU)	KOLEKTIVNI UGOVOR ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U UPRAVNIM TIJELIMA GRADA KARLOVCA	KOLEKTIVNI UGOVOR RADNIKAI POSLODAVCA U GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O.
Puno radno vrijeme	40	40	40
Raspored radnog vremena	Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.	Pon.-pet. sa početkom od 07,00-08,00 i završetkom od 15,00-16,00 Iznimno Gradonačelnik može utvrditi drugačiji raspored dnevnog i tjednog vremena, smjenski rad i rad od kuće Može se rasporediti u 6 dana u tjednu od pon.do sub.	a) klizno jednokratno pon.-pet. sa početkom od 07,00-09,00 i završetkom od 15,00-17,30 b) smjenski u 3 smjene (1.smjena od 06,00-14,00; 2. smjena od 14,00 - 22,00; 3.smjena od 22,00 do 06,00)
Prekovremen i rad - tjedno	10	10	do 250 sati godišnje
Stanka	30 min	30 min	a)kod jednokratnog radnog vremena - 60 min od čega se 30min ubraja u radno vrijeme, a 30 min se ne ubraja u radno vrijeme b)kod smjenskog rada 30 min
Dnevni odmor	12 sati	12 sati	12 sati

Tjedni odmor	24 sata	48 sati	48 sati
Najkraće trajanje godišnjeg odmora	najmanje četiri tjedna	20 dana	20 dana
Maksimalan broj dodatnih dana godišnjeg odmora prema radnom stažu	Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog u trajanju četiri tjedna	7	10
Maksimalan broj dodatnih dana godišnjeg odmora prema socijalnim uvjetima (npr. invalid rada ili domovinskog rata, zaposlenik samohrani roditelj djeteta do 10 godina, i sl.)	Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog u trajanju od četiri tjedna	8 dana	9 dana
Najduže trajanje godišnjeg odmora	Zakon o radu ne propisuje maksimalno trajanje godišnjeg odmora	30 dana	-nije ugovoreno
Ukupni broj dana plaćenog dopusta za važne osobne potrebe(npr. rođenje)	sedam radnih dana godišnje, ako to nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu	10 radnih dana	7 radnih dana (ograničenja od 7 dana nema ako se ponovi slučaj smrti člana uže obitelji, smrti člana šire obitelji, teške bolesti

djeteta, slučaj smrti člana uže obitelji, smrti člana šire obitelji, teške bolesti člana uže obitelji i elementarne nepogode koja je teško oštetila imovinu radnika i sl.)			člana uže obitelji i elementarne nepogode koja je teško oštetila imovinu radnika
Ukupni broj dana plaćenog dopusta za školovanje, osposobljavanje, usavršavanje	Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu	za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja ako je upućen od strane poslodavca ima 2 dana po ispitu i 5 dana za diplomski, a za vlastite potrebe ima najviše 10 dana godišnje (1 dan po ispitu i 2 dana za diplomski)	-nije ugovoreno
Broj kategorija plaćenog dopusta za važne osobne potrebe	Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji, darivanje krvi i sl.).	13	9

IZVOR: VLASTITA IZRADA

Tablica 2. Zakonske odredbe te usporedba odredbi Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca i Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. – naknada plaće, dodaci na plaću

	ZAKONSKE ODREDBE (ZAKON O RADU)	KOLEKTIVNI UGOVOR ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U UPRAVNIM TIJELIMA GRADA KARLOVCA	KOLEKTIVNI UGOVOR RADNIKA I POSLODAVCA U GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O.
Dodaci na plaću - radni staž po godini	0,5%	0,5%	-nije ugovoreno
Dodaci na plaću – prekovremeni rad	Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.	+50% ili slobodni dani=1 sat prekovremenog =1,5 sat redovnog rada	+ 50%
Dodaci na plaću – noćni rad	Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.	+50%	+50%

Dodaci na plaću – rad nedjeljom blagdani i neradni dani	Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.	+50% rad nedjeljom +50% rad na blagdan +25% rad subotom	+50% rad nedjeljom +30% rad na blagdan +20% rad subotom
Dodaci na plaću – smjenski rad	-nije regulirano	-nije ugovoreno	+ 20% za rad u 2. smjeni (od 14,00 do 22,00)

IZVOR: VLASTITA IZRADA

Tablica 3. Zakonske odredbe te usporedba odredbi Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca i Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. – materijalna prava

	ZAKONSKE ODREDBE (ZAKON O RADU/ PRAVILNIK O POREZU NA DOHODAK)	KOLEKTIVNI UGOVOR ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U UPRAVNIM TIJELIMA GRADA KARLOVCA	KOLEKTIVNI UGOVOR RADNIKA I POSLODAVCA U GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O.
Trošak prijevoza na posao i s posla	Prema pravilniku o porezu na dohodak -u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte odnosno do visine cijene mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte. Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza	u visini stvarnog izdatka prema cijeni mjesečne karte sukladno cjeniku javnog prijevoza	u visini stvarnog izdatka prema cijeni pojedinačne karte javnog prijevoza

	na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz odnosno do visine cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.		
Naknada za topli obrok	Prema pravilniku o porezu na dohodak do 1.200,00 EUR godišnje	Dodatak za topli obrok iznosi mjesečno 22,05 EUR bruto, a neoporeziva naknada za topli obrok iznosi mjesečno 66,36 EUR neto	Novčana paušalna naknada za podmirenje troškova prehrane u maksimalnom neoporezivom iznosu propisanom za tu namjenu, ali ne više od 796,44 EUR godišnje
Otpremnina za umirovljenje	S obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu ne manjem od 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom oradu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu odnosno prema Pravilniku o porezu na dohodak do 1.400,00 EUR	4 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u upravnim tijelima Grada Karlovca u zadnja 3 mjeseca	Najmanje u visini najvišeg neoporezivog iznosa za te namjene utvrđenim poreznim propisima na dan isplate

Otpremnina u slučaju otkaza	S obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu ne manjem od 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca. Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom oradu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, odnosno Prema pravilniku o porezu na dohodak do visine 896,00 EUR za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca	-nije ugovoreno	određena u iznosu od 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca, ukoliko je radnik pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti najmanje u dvostrukom iznosu. Ukupni iznos ne može biti veći od 10 plaća koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu
Jubilarna nagrada	Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno odnosno prema Pravilniku o porezu na dohodak - nagrade za navršenih 10 godina radnog staža do 280,00 EUR, za 15 god. do 336,00 EUR, za 20 god. do 392,00 EUR, za 25 god. do 448,00 EUR, za 30. god. 504,00 EUR, za 35	osnovica je 238,90 eura neto x koeficijent za navršenih 5 god.- 1, za 10 god.-1,25, za 15 god.-1,50, za 20 god.-1,75, za 25 god.- 2, za 30 god.- 2,50, za 35 god.- 3, za 40 i 45 god.- 4	Za navršenih 10 god.-199,08 eur, za 15god.- 265,45 eur, za 20 god.-331,81 eur, za navršenih 25 god. 398,17 eur, za 30 god. 464,53, za 35 god.-530,90 eur, za 40 i 45 god. – 663,62 eur

	god. do 560,00 eur, za 40. i svakih sljedećih 5. god. do 672,00 eur		
Prigodne nagrade – regres	Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno odnosno prema Pravilniku o porezu na dohodak do 700,00 godišnje (uključujući i ostale naknade)	u visini 50% ukupnog neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak (331,80 eur u 2023.)	40% do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog posebnim propisima za te namjene, ali ne više od 663,62 eur godišnje ukupno
Prigodne nagrade - božićnica	Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno odnosno prema Pravilniku o porezu na dohodak do 700,00 godišnje (uključujući i ostale naknade)	u visini 50% ukupnog neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak (331,80 eur u 2023.)	20% do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog posebnim propisima za te namjene, ali ne više od 663,62 eur godišnje ukupno
Prigodne nagrade – dar u naravi	Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno odnosno prema Pravilniku o porezu na dohodak do 700,00	Za Uskrsne blagdane u naravi u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak (bon za kupnju na iznos 132,72 eur u 2023.)	40% do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog posebnim propisima za te namjene, ali ne više od 663,62 eur godišnje ukupno – kao uskrsnica + dar u naravi jedanput godišnje do najvišeg neoporezivog iznosa propisanog posebnim

	godišnje (uključujući i ostale naknade)		propisima za te namjene, ali ne više od 132,73 eur
Prigodne nagrade – dar djetetu do 15 godina starosti	Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno odnosno prema Pravilniku o porezu na dohodak do 140,00 EUR	Isplata novca u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak (132,72 eur u 2023.)	Prigodni dar ili isplata novca u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima za tu namjenu (132,72 eur u 2023.)
Socijalne naknade – Invalidnost radnika	Prema pravilniku o porezu na dohodak do 560,00 EUR godišnje	zaposlenik dobiva jednokratnu pomoć u visini 862,70 EUR neto	u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima za tu namjenu, ali ne više od 331,81 EUR
Socijalne naknade – smrt radnika	Prema pravilniku o porezu na dohodak do 1.120,00 EUR godišnje	obitelj dobiva pomoću u visini najvišeg neoporezivog iznosa priznatog poreznim obveznicima u porezno dopušten rashod odnosno najmanje 995,42 eur neto + naknada troška pogreba do 1,5 proračunske osnovice	obitelj dobiva pomoć u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima za tu namjenu, ali ne više od 995,42 eur + mjesečna novčana naknada kroz cijelu tekuću godinu za školovanje i stipendije djece umrlih radnika, kao posljedice povrede na radu, pripada djetetu za cjelokupno redovno školovanje, ali ne duže od 28-e godine (dijete u OŠ - 66,36 eur, dijete u SŠ 106,18eur /146,00 eur, dijete student 159,27/199,08 eur)

Socijalne naknade – smrt člana uže obitelji	Prema Pravilniku o porezu na dohodak do 560,00 EUR	zaposlenik dobiva pomoć u visini 1 proračunske osnovice	Radnik dobiva pomoć u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima za tu namjenu, ali ne više od 398,17 eur
Socijalne naknade – bolovanje nakon 90 dana	Prema pravilniku o porezu na dohodak do 560,00 EUR godišnje	zaposlenik dobiva pomoć u visini 1 proračunske osnovice jedan puta godišnje odnosno najmanje 441,44 eur neto	Radnik dobiva pomoć u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima za tu namjenu, ali ne više od 331,81 eur
Socijalne naknade – rođenje djeteta	Prema Pravilniku o porezu na dohodak do 1.400,00 EUR	u visini najvišeg neoporezivog iznosa priznatog poreznim obveznicima u porezno dopušten rashod odnosno najmanje 1.327,23 eur neto	Radnik dobiva pomoć u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima za tu namjenu, ali ne više od 1.327,24 eur
Dodatna materijalna prava – Sistematski pregledi	Premije dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja na temelju vjerodostojne dokumentacije prema Pravilniku o porezu na dohodak do 500,00 EUR godišnje podmirene bezgotovinskim putem	Polica dodatnog zdravstvenog osiguranja	Sistematski kontrolni liječnički pregled jednom godišnje

IZVOR: VLASTITA IZRADA

Tablica 4. Zakonske odredbe te usporedba odredbi Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca i Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. – naknade troškova

	ZAKONSKE ODREDBE (ZAKON O RADU/PRAVILNIK O POREZU NA DOHODAK)	KOLEKTIVNI UGOVOR ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U UPRAVNIM TIJELIMA GRADA KARLOVCA	KOLEKTIVNI UGOVOR RADNIKA I POSLODAVCA U GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O.
Službeni put – prijevoz	Prema Pravilniku o porezu na dohodak u visini stvarnih izdataka	Puna naknada prijevoznih troškova	Nadoknađuju se za najkraći put koji povezuje mjesto zaposlenja s mjestom u koje službeno putuje, odnosno u visini troškova javnih prijevoznih sredstava
Službeni put – noćenje	Prema pravilniku o porezu na dohodak u visini stvarnih izdataka	naknada punog iznosa noćenja u hotelu	Naknada punog iznosa troška noćenja prema priloženom računu
Službeni put – privatni automobil u službene svrhe	Prema pravilniku o porezu na dohodak do 0,50 EUR po prijeđenom kilometru	0,27 eur po prijeđenom kilometru sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, uz prethodno odobrenje Gradonačelnika	Pravo na naknadu u neoporezivom iznosu za svaki prijeđeni kilometar, ali ne više od 0,40 eur po prijeđenom kilometru
Službeni put – dnevnicu u zemlji	Prema Pravilniku o porezu na dohodak Dnevnice za službeno putovanje u tuzemstvu koje traje više od 12 sati dnevno do 30,00 EUR odnosno dnevnice za službeno putovanje u tuzemstvu koje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati dnevno do 15,00 EUR	1 dnevnicu = 26,54 eur - za putovanje od 12 -24 sata, za putovanje od 8-12 sati - pola dnevnice	1 dnevnicu - za putovanje od 12 -24 sata, za putovanje od 8-12 sati - pola dnevnice. Dnevnicu u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak i pozitivnim propisima, ako je osiguran jedan obrok (ručak ili večera) dnevnicu se umanjuje za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera)

Službeni put – dnevnicu u inozemstvu	Prema Pravilniku o porezu na dohodak do iznosa utvrđenih propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna	- nije ugovoreno	1 dnevnicu - za putovanje za svaka 24 sata i za ostatak vremena duži od 12 - 24 sata, a za putovanje od 8-12 sati pola dnevnice. Dnevnicu u visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak
Naknada za odvojeni život	Prema Pravilniku o porezu na dohodak do 280,00 mjesečno	U visini neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak	u visini najvišeg neoporezivog iznosa naknade za odvojeni život sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, ali ne više od 232,27 eur

IZVOR: VLASTITA IZRADA

7. ZAKLJUČAK

Izbor teme i razrada sadržaja ovog diplomskog rada imao je za cilj čim bolje objasniti povijesnu potrebu i borbu radnika za zaštitom i poboljšanjem svojih radnih prava, kao i važnost i razvoj radnih odnosa i radničkih prava kroz povijest sve do današnjeg vremena.

Uspoređeni su načini zasnivanja radnih odnosa između državne službe i privatnog sektora, te načini na koji državni službenici, sa jedne, i radnici te menadžeri u privatnom sektoru, sa druge strane, ostvaruju svoja radna prava zajamčena zakonskim odredbama i kolektivnim ugovorima. Iako su i državni službenici i radnici u privatnome sektoru u radnome odnosu kod svojih poslodavaca i tim radnim odnosom, odnosno svojim radom, ostvaruju sredstva za ispunjenje svojih egzistencijalnih i profesionalnih potreba, postoje određene razlike u načinu njihova zapošljavanja, razlike u izvorima financiranja njihovih poslodavaca, ali i određene razlike u pravima i obvezama samih radnika.

Važnost zaštite radničkih prava kroz sindikalno organiziranje, naravno, uz onu osnovnu zakonsku zaštitu istih, i to kroz sindikalno i kolektivno pregovaranje velika je jer kao pojedinac radnik ne može u većoj mjeri utjecati na poslodavca, ali radnici zajedno, organizirani u sindikate imaju puno veću moć i snagu pregovaranja i borbe za bolja materijalna i radna prava te se sindikati nameću kao jedno od najvažnijih sredstava pomoću kojih radnici ostvaruju zakonom zajamčena prava ili unaprjeđuju postojeća.

Iz usporedne analize prikazane u ovome diplomskom radu, i to usporedne analize prava koja radnici ostvaruju temeljem odredbi Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca i Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O., brojna prava koja danas imaju radnici, kao što su pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla, naknada za topli obrok, regres za godišnji odmor, božićnica, dar za djecu, jubilarne nagrade, nisu propisani kao obvezni Zakonom o radu već su rezultat kolektivnih ugovora koje su radnici okupljeni u sindikate i putem sindikata zaključili sa svojim poslodavcima.

POPIS LITERATURE

POPIS KNJIGA I STRUČNE LITERATURE

1. Bilić, A.: Transformacija radnopravnog odnosa, Zb. Prav. fak. Rij. (1991) v. 32, br. 2, 755-794 (2011), <https://hrcak.srce.hr/82256> (12.05.2024.)
2. Herman, V. i Čupurdija, M.: Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek, 2011. str. 128. – 129.
3. Rožman, K., i dr.: Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH, Matica hrvatskih sindikata Zagreb, Zagreb, 2016., str. 11. Gorenc V: Pravo trgovačkih društava, Visoka škola za poslovanje i upravljanje, s pravom javnosti “Baltazar Adam Krčelić”, Zaprešić, 2011.
4. Rebac, I.: Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj, TIM press d.o.o., Zagreb, 2010
5. Božiković, N., Boban H., Vuković, M.: STRUKTURA I UTEMELJENJE MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA, <https://hrcak.srce.hr/file/411941> (12.05.2024.)
6. Bakotić, D., Bušić, J.: Organizacijska predanost zaposlenika u hrvatskim poduzećima: privatni sektor vs. javni sektor, str. 225. <https://hrcak.srce.hr/124942>, (13.06.2024.)
7. Božina, A.: Naknada plaće na blagdan i drugi dodaci na plaću, 2018., RRiF br. 12
8. Laušin, V. et Pap, J.(2013.): Djelovanje Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje na području zaštite zdravlja na radu, Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, st. 289.-290. <https://hrcak.srce.hr/file/160110>
9. Drmić, A.: Službenički odnos u hrvatskoj pravnoj regulative, str. 577.-579. <https://hrcak.srce.hr/130588>, (15.06.2024.)
10. Zlatović, D.; Malenica, I.: Novo hrvatsko radno pravo - ogledi iz radnog prava i pravne prakse, 2. izmijenjeno, prošireno i dopunjeno izdanje, Libertin naknada, Rijeka, 2016.
11. Muslim, N.: Prava radnika od zapošljavanja do umirovljenja str. 112. <https://hrcak.srce.hr/file/104059>, (16.05.2024.)
12. Buble, M.: Osnove menadžmenta, Sinergija nakladništvo, Zagreb, 2006
13. Učur, M. Đ.: Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. (1991) v. 29, br. 1, (2008), str. 1. <https://hrcak.srce.hr/file/104059>, (16.05.2024)
14. Milković, Darko; Trbojević, Goran. Radni odnosi. Effectus - studij financije i pravo, visoko učilište, Zagreb, 2019.
15. Republika Hrvatska, Ministarstvo pravosuđa, Analiza zakonodavnog i institucionalnog okvira te učinkovitosti zaštite u području zaštite „zviždača“, Zagreb, 2016.
16. Tintić, N.: Radno i socijalno pravo, knjiga prva: Radni odnosi (I), Narodne novine, Zagreb, 1969.

17. Franičević, V.; Puljiz, V.: Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo; Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2009
18. Šeperić, D.: Zašto biti članom sindikata i kako to objasniti drugima, Zagreb, SSSH,

INTERNETSKI IZVORI

1. IUS-INFO - Pravni informacijski portal, <https://www.iusinfo.hr/strucni-clanci/CLN20V01D2016B947>, (30.05.2024.)
2. Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2013. – 2024. <https://www.enciklopedija.hr/clanak/prvi-svibanj> (8.5.2024.)
3. EUROFOUND, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/working-time-2021-2022>, pristupio 30.05.2024.
4. GENERAL ELECTRIC HRVATSKA d.o.o., <https://www.governova.com/gas-power/services/service-centers/karlovac-croatia> PRISTUPIO 21.05.2024.
5. PORTAL POSLOVNA.HR <https://www.poslovna.hr/lite/general-electric-hrvatska/347129/subjekti.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1>, (21.05.2024.)
6. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike RH, <https://uznr.mrms.hr/placeni-dopust-kada-se-koristi/>, (30.05.2024.)
7. Trend radio, <https://trend.com.hr/2022/05/01/1-svibanj-medunarodni-praznik-rada/> (16.05.2024.)
8. FINANCIAL TIMES <https://www.ft.com/content/8fec9956-0ad9-11e5-98d3-00144feabdc0>, (14.06.2024.)
9. <https://whistleblowersblog.org/whistleblower-news/ubs-whistleblower-bradley-birkenfeld-speaks/>, (14.06.2024.)
10. Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu <http://mrav.ffzg.hr/zanimanja/book/part2/node1201.htm>, (14.06.2024.)

ZAKONI

1. Ustava Republike Hrvatske "Narodne novine" br. 56/1990., 135/1997., 113/2000., 28/2001., 76/2010., 5/2014.
2. Zakon o radu "Narodne novine" br. 93/2014., 127/2017., 98/2019., 151/2022., 64/2023.
3. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju "Narodne novine" br. 33/23.
4. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama "Narodne novine" br. 152/2022.
5. Zakon o državnim službenicima "Narodne novine" br. 155/2023
6. Pravilnik o porezu na dohodak „Narodne novine“ br. 10/2017., 128/2017., 106/2018., 1/2019., 80/2019., 1/2020., 74/2020., 138/2020., 1/2021., 102/2022., 112/2022., 156/2022., 1/2023, 3/2023., 56/2023., 143/2023.

OSTALI IZVORI

1. Kolektivni ugovor o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. zaključen 02.02.2022. godine
2. Kolektivni ugovor za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca zaključen dana 18.12.2020. godine

POPIS ILUSTRACIJA

SLIKE :

SLIKA 1: Zahtjev radničkih vođa simbolizirale su 3 osmice (osam sati rada, osam odmora i osam kulturnog uzdizanja)	5
SLIKA 2: Vizija razvoja javne uprave do 2027. godine, posebni ciljevi i načela dobrog upravljanja	10
SLIKA 3: Obvezni dodaci uz plaću prema Zakonu o radu.....	22
SLIKA 4: Edward Snowden.....	34
SLIKA 5: Zgrada Gradske uprave Grada Karlovca, Banjavčičeva 9, Karlovac.....	48
SLIKA 6: Pogon General Electric Hrvatska d.o.o., Mala Švarča 197, 47000 Karlovac... ..	51

GRAFIKONI:

GRAFIKON 1. Glavni zakonski pokazatelji u pogledu maksimalnog broja radnih sati u tjednu, 2022.....	16
GRAFIKON 2: Prosječan broj tjednih sati rada ugovorenih kolektivnim ugovorima, 2022.....	17

TABLICE:

Tablica 1. Zakonske odredbe te usporedba odredbi Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca i Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O.– radno vrijeme, odmori, plaćeni dopusti.....	55
Tablica 2. Zakonske odredbe te usporedba odredbi Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca i Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. – naknada plaće, dodaci na plaću.....	58
Tablica 3. Zakonske odredbe te usporedba odredbi Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca i Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. – materijalna prava.....	59
Tablica 4. Zakonske odredbe te usporedba odredbi Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca i Kolektivnog ugovora o pravima i obvezama radnika i poslodavca u GENERAL ELECTRIC HRVATSKA D.O.O. – naknade troškova.....	65

PRILOZI

PRILOG 1. Menadžerski ugovor.....	42
PRILOG 2: Kolektivni ugovor za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Karlovca.....	49
PRILOG 3. Kolektivni ugovor o pravima radnika i poslodavca u GE Hrvatska d.o.o., evidencija kolektivnih ugovora od strane Karlovačke županije.....	65