

OSTVARIVANJE PRAVA RADNIKA IZ RADNOG ODNOSA IZRAVNO KOD POSLODAVCA

Drešar, Ana

Undergraduate thesis / Završni rad

2021

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:128:407467>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-23**



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 studij ugostiteljstva

Ana Drešar

**OSTVARIVANJE PRAVA RADNIKA IZ
RADNOG ODNOSA IZRAVNO KOD
POSLODAVCA**

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2021.godina

Veleučilište u Karlovcu
Poslovni odjel
Stručni studij ugostiteljstva

Ana Drešar

**OSTVARIVANJE PRAVA RADNIKA IZ
RADNOG ODNOSA IZRAVNO KOD
POSLODAVCA**

ZAVRŠNI RAD

Kolegij: Osnove menadžmenta

Mentor: Lahorka Halmi dr.sc.

Komentor: Maja Vidović dipl. iur., predavač

Matični broj studenta: 0618615025

Karlovac, 2021. godina

ZAHVALA

Posebna Hvala mojoj obitelji gdje bi izdvojila svoju majku, oca, brata i sestru na potpori a posebno velikom strpljenju.

Hvala mojoj metorici Lahorki Halmi dr.sc i komentorici Maji Vidović dipl. iur., predavač na ukazanom povjerenju, trudu i stručnoj pomoći u pisanju ovog rada.

Hvala mojim prijateljima a ponajviše Ivanu jer su me trpjeli i bili uvijek uz mene tijekom mojih dugih studentskih dana.

Hvala Vam!

SAŽETAK

Rad se bavi pravima iz radnog odnosa, istraživanjem u kojoj mjeri se i koja prava radnika najviše krše te načinom na koji se ta prava štite prema aktualnom zakonodavnom uređenju RH. Cilj je definirati radni odnos, ukazati na prava koja radnik ima u svom radnom odnosu s poslodavcem. Zaključno kroz anketu želimo vidjeti kolika je upoznatost radnika s vlastitim pravima u radnom odnosu.

Temeljni cilj ankete, provedene na 35 ispitanika, je utvrditi u kojoj mjeri su radnici upoznati sa svojim pravima iz radnog odnosa, koje su najčešće povrede i kojih točno prava iz pravnog odnosa. Također, istraženo je u kojoj mjeri radnici svoja prava iz radnog odnosa ostvaruju izravno kod poslodavca. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19 na snazi od 01.01.2020.)

Ključne riječi: Radni odnos, povreda prava iz radnog odnosa, zaštita prava kod poslodavca, sudska zaštita, Zakon o radu.

SUMMARY

This work is about employment rights, research into the extent of workers' rights violation and which workers' rights are most violated. The work also describes the manner in which these rights are protected under the current legislative framework of the Republic of Croatia. The aim is to define the employment relationship and indicate the rights that the employee has in his employment relationship with his employer. In conclusion, through the survey we want to see how familiar employees are with their own employment rights.

The main goal of the survey, conducted on 35 respondents, is to determine the extent to which workers are aware of their employment rights, what are the most common violations and which exact rights from the legal relationship are violated. Also, the survey shows to what extent workers exercise their employment rights directly with the employer. Labor Act (OG 93/14, 127/17, 98/19 in force since 01.01.2020)

Keywords: employment, violation of employment rights, protection of rights with the employer, court protection, Labor Law.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. Predmet i cilj rada	1
1.2. Izvori podataka	1
1.3. Struktura rada	1
2. UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA I RADNI ODNOS.....	3
3. POJAM I IZVORI RADNOG PRAVA	6
4. NAČELA RADNOG PRAVA.....	12
4. RADNI ODNOS I PRAVA RADNIKA IZ RADNOG ODNOSA.....	15
4.1. Uvjeti, zasnivanje, vrste i prestanak radnog odnosa	15
4.2. Prava iz radnog odnosa	21
4.3. Povreda prava radnika od strane poslodavca	26
5. CILJEVI, PROBLEMI ISTRAŽIVANJA I HIPOTEZE.....	28
5.1. Ciljevi istraživanja	28
5.2. Problemi istraživanja	28
5.3. Hipoteze	28
6. METODE ISTRAŽIVANJA.....	29
6.1. Uzorak ispitanika	29
6.2. Instrumentarij	31
6.3. Način provođenja istraživanja	32
6.4. Obrada rezultata	32
7. REZULTAT ISTRAŽIVANJA	33
8. ZAKLJUČAK	34
POPIS LITERATURE	36
POPIS ILUSTRACIJA.....	38
Popis dijagrama	38
Popis tablica	38
PRILOZI.....	39

1. UVOD

1.1. Predmet i cilj rada

Predmet ovog rada je pojasniti pojam ugovora o radu, navesti prava koja svaki zaposlenik ima sklapanjem tog ugovora s poslodavcem, te kroz provedenu anketu vidjeti kolika je upoznatost ispitanika/radnika s tim pravima i kako bi se oni trebali ponašati ako im je neko pravo povrijeđeno.

Cilj rada je ukazati na važnost poznavanja prava koja radnici ostvaruju u poslovnom odnosu sklopljenog s poslodavcem ukoliko ne bi dolazilo do povrjeda istih.

1.2. Izvori podataka

Prikupljanje podataka za pisanje ovog završnog rada počelo je kreiranjem ankete u elektroničkom obliku, te provođenjem iste. Podaci su obrađeni i prilagođeni završnom radu, izvučeni su u postocima i analizirani. Teorijski dio rada napisan je istraživanjem literature u pisanom i elektroničkom obliku, odnosno metodom istraživanja za stolom.

1.3. Struktura rada

Završni rad strukturiran je u 9 poglavlja. Prvo poglavlje je uvod, ondje su određeni predmet i cilj ovog završnog rada, izvori podataka, kao i metode prikupljanja podataka i struktura rada. Zatim nakon uvodnog dijela rada ide sa strane operativnog dijela menadžmenta točnije funkcije upravljanja ljudskih potencijala proces pribavljanja kvalitetnog zaposlenika, slijedi objašnjenje samog pojma radnog prava kao i izvore koji postoje. U četvrtom poglavlju su navedena načela radnog prava, dok se peto poglavlje bavi uvjetima za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca, samim zasnivanjem tog odnosa kao i pravima koja radnik ostvaruje iz njega. Zadnja stavka tog poglavlja bazira se na povredama prava iz radnog odnosa, gdje se navode primjeri i kako bi radnik trebao postupati ako se to dogodi. U šestom poglavlju navedeni su

ciljevi, te sami problemi istraživanja kao i hipoteze. Sedmo poglavlje provodi analizu provedene ankete, navodi se uzorak ispitanika, instrumentarij, te način provođenja istraživanja i obrada rezultata tog istraživanja. Osmo poglavlje zaključuje prethodno osobnim mišljenjima i zaključcima nakon provedene i analizirane ankete. Deveto se odnosi na kompletan zaključak završnog rada, skupa sa teorijskim dijelom kao i praktičnim kao što je provedba ankete i analiza iste. Na kraju rada nalazi se popis literature, popis ilustracija te prilozi.

2. UPRAVLJANJE LJUDSKIM POTENCIJALIMA I RADNI ODNOS

Ljudske potencijale moguće je definirati „kao ukupna znanja, vještine, sposobnosti, talenti, kreativnost, motivacija i odanost kojom raspolaže neka organizacija ili društvo. To je ukupna intelektualna i psihička energija koju organizacija može angažirati u ostvarivanju svojih ciljeva i razvoja poslovanja.“¹

Menadžment ljudskim potencijalima kao funkcija menadžmenta bavi se poslovima vezanim za ljude, njihovo pribavljanje, selekciju, obrazovanje i druge aktivnosti osiguravanja i razvoja zaposlenih. Djelovanje menadžmenta ljudskih potencijala je proces u kojem svaka pojedina aktivnost i funkcija ima svoju važnu ulogu u izgradnji i stvaranju uspješnog i zdravog poduzeća čiju osnovu čini zadovoljan, kvalitetan i efikasan zaposlenik.

Prije sklapanja radnog odnosa između poslodavca i radnika postoji niz radnji za koje je zadužen menadžment ljudskih potencijala. Upravljanje ljudskim resursima uključuje upravljanje određenim procesima i sustavima koji podržavaju uspješno funkcioniranje poduzeća. To su: ²

- **Planiranje i selekcija** - oni omogućuju najvažnije od svega, a to je da poduzeće ima prave ljude na pravom mjestu, kako bi bilo što uspješnije. Uz to, važno je planirati broj zaposlenih i biti fleksibilan. Bitno je što veću pažnju posvetim selekcijskom procesu, kako bi se zaposlilo osobu s kojom će poslodavac biti dugoročno zadovoljan. U tu selekciju uključen je rukovoditelj i psiholog. Odgovornost rukovoditelja je da ima pravo na konačan odabir kandidata koji će postati dio tima, kao i selekciju pristiglih molbi. Psiholog koristi svoje tehnike za procjenu kao što su testovi, upitnici i intervju. Kombinacija psihologijskih tehnika i razgovora s rukovoditeljem je smjernica za dobar odabir kandidata. Nakon toga poduzeće dobiva dobrog i sposobnog radnika, a radnik je našao mjesto gdje može biti zadovoljan i ostvariti svoje potencijale.
- **Kompetencije i opisi poslova** - odnose se na ponašanja koje unosimo u posao, ulogu ili organizacijski kontekst, a prepoznaju se pomoću

¹ Bahtijarević-Šiber, F. :Menadžment ljudskih potencijala, Zagreb, 1999. godina

² NEURONd Education & Consulting, www.neuronedukacije.hr/?page_id=1061

različitih postupaka za ispitivanje ponašanja zaposlenika u kritičnim situacijama. Opis posla predstavlja osnovu za razvoj i kategorizaciju radnih mjesta, kao i temelj za financijsko nagrađivanje i ostale sustave upravljanja ljudskim resursima. U ugovoru o radu jasno se definira za što je osoba tojest radnik na tom radnom mjestu odgovoran i što točno radi.

- **Razvoj karijere** – sustav je usklađivanja budućih potreba organizacije s ambicijama, željama i realnim potencijalima zaposlenika. Oni kroz svoje zaposlenje mogu napredovati vertikalno (preuzimanjem rukovodnih odgovornosti), horizontalno (mijenjanjem područja stručnosti). Ako radnici znaju da imaju mogućnosti napredovanja i da poduzeće brine za njihov razvoj, bit će motiviraniji i lojalniji.
- **Sustav obrazovanja** - drži da je zaposlenicima omogućeno da dobe znanja iz područja koja su im potrebna i područja koja ih zanimaju. Edukacija će im pomoći da što bolje i stručnije obavljaju svoj posao. Obrazovani djelatnici prije su spremniji prihvatiti nove poslovne izazove, svjesniji su sebe, rade na vlastitoj učinkovitosti te imaju dobre i kreativne ideje. Poduzeća najčešće preferiraju grupne edukacije jer pomažu osvjestiti timski duh, ali u zadnje vrijeme se sve češće koriste coaching i mentoring, koji imaju individualni pristup.
- **Upravljanje učinkom** - predstavlja proces temeljen na kontinuiranoj komunikaciji sa ciljem unapređenja učinka. Njime se omogućuje upravljanje realizacijom poslovnih ciljeva pojedinaca, timova kao i organizacije. Sustav za procjenu učinka ima za svrhu mjeriti zaposlenikov učinak, upravljati njime, a pomoću njega se utječe na poslovanje i ciljeve cjelokupne organizacije. Koristi od uvođenja sustava upravljanja učinkom su jasna povezanost između učinka i plaće, osiguravanje motiviranih djelatnika, jasno postavljeni ciljevi, objektivnost ocjenjivanja, jednak tretman svih i veće zadovoljstvo poslom.

Pitanja radnog odnosa i zaključivanje ugovora o radu pripada u funkciju upravljanja ljudskim potencijalima. Radni odnosi definirani su institucionalnim faktorima upravljanja ljudskim potencijalima, što znači da se odnose na

zakonodavstvo vezano uz radne odnose. S obzirom da su radni odnosi većim dijelom definirani zakonodavnim okvirima, menadžment poslovnog sustava mora biti upoznat s Radnim pravom i njegovim načelima. Jedno od aktualnih pitanja koje proizlaze iz ovog prava je i problematika koja se odnosi na prava radnika na radnom mjestu, njihova upoznatost s istima te način na koji radnici štite svoja prava u odnosu na svog poslodavca. Uzimajući u obzir važnost ove teme za kvalitetno upravljanje ljudskim potencijalima u skladu sa zakonodavstvom na dobrobit poslodavca i zaposlenika, u nastavku rada će se istražiti zakonodavni okvir te trenutna situacija na ovu temu u poslovnim sustavima u kojima je provedeno istraživanje.

3. POJAM I IZVORI RADNOG PRAVA

Radno pravo je posebna grana prava u kojoj se izučavaju radni odnosi, kao posebna skupina društvenih odnosa. Svoje podrijetlo vuče iz građanskog prava, a u samostalnu pravnu disciplinu se razvilo u razdoblju kada država intervenira u području radnih odnosa čime se u radnom pravu uvode norme imperativnog i neugovorenog karaktera.

U definiciji rečeno radno pravo je skup pravnih pravila kojima se uređuju radni odnosi, ali i prava, obveze i odgovornosti subjekata u radnom odnosu kao i osnovna načela i uvjere koje se odnose na organizaciju rada te zaštitu osoba u radnom odnosu. Ono se bavi pravnim odnosima u radu i onima koji proizlaze iz rada. Prije svega da bi shvatili proces radnog prava potrebno je objasniti jedan od osnovnih pojmova koji se pojavljuje u proučavanju radnog odnosa, a to je rad. *Rad* je odnos čovjeka prema prirodi, čovjek u tom odnosu djeluje na prirodu, odnosno predmet rada, različitim sredstvima.

Rad je samo puki fizički napor, čovjek prilikom rada koristi razum, to je onda svjesni i voljni napor čovjeka. Prema tome, rad u općem i tehničkom smislu je svaki intelektualni, fizički i tehnički napor čovjeka. Čovjek rad obavlja za svoje potrebe i za potrebe društva kao cjeline. Možemo reći da je rad mjerljiva kategorija, usmjerena proizvodnji i stvaranju koristi i upravo takav rad postaje predmet proučavanja.

Rad može biti:

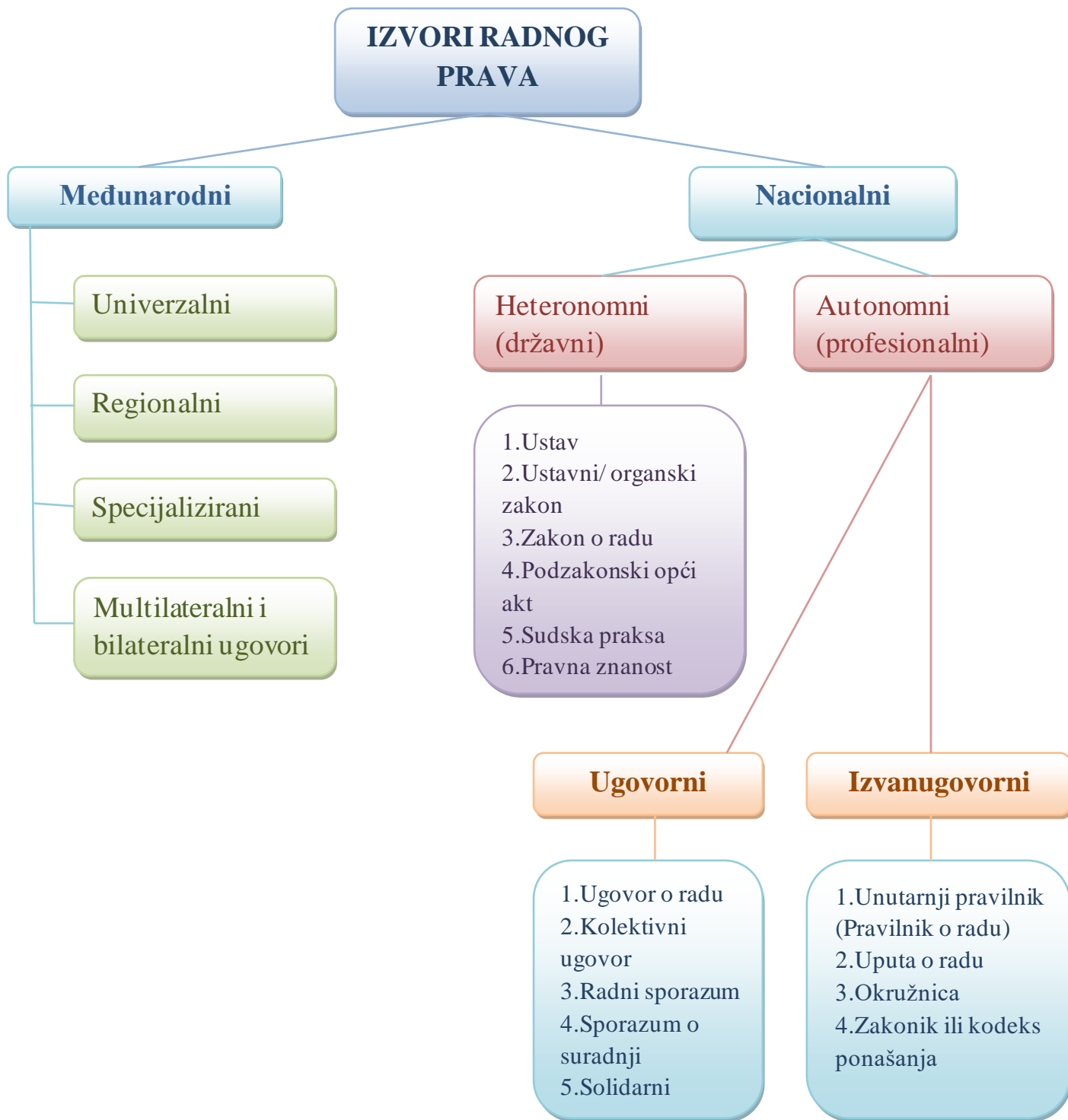
- samostalan – rad koji obavlja fizička osoba za sebe ili drugoga, obavlja se za vlastitu korist i na vlastiti rizik, a onaj tko obavlja rad za drugoga ne stavlja se pod njegovu upravu i nadzor
- nesamostalan – rad kojeg obavlja fizička osoba za drugoga, u njegovu korist i na njegov rizik te se pri tome stavlja pod njegovu upravu i nadzor

Bitni elementi radnog odnosa su: dragovoljnost, obveza osobnog obavljanja rada (osobnost), subordinacija (podređenost), oneroznost (naplatnost), te trajnost (kontinuitet) poslova.³

³ Herman, V. et Čupudijija, M.: Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek 2011.god.

- Dragovoljnost – radni odnos se zasniva, traje i prestaje slobodno izraženom voljom stranaka tog odnosa
- Obveza osobnog obavljanja rada – obvezu rada može izvršiti samo ona osoba koja je zasnivala odnos, izvršavanje spomenute obveze ne može se prenijeti na drugu osobu budući da je radni odnos strogo osobni odnos
- Subordinacija (podređenost) – za trajanje radnog odnosa radnik je obvezan poštovati naloge i upute poslodavca
- Oneroznost (naplatnost) – radnik za rad obavljen u okviru radnog odnosa mora primiti plaću ili drugi oblik novčane protuvrijednosti za svoju radnu snagu koju je stavio na raspolaganje
- Trajnost (kontinuitet) – izražava se kao stavljanje radnikova potencijala za obavljanje poslova, obavljaju se na određenom mjestu u kontinuitetu što znači da je radnik za cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa, a u granicama određenog radnog vremena

Dijagram 1. Izvori radnog prava



Izvor: vlastita izrada autora

U pogledu podjele izvora radnog prava klasificiramo ih na unutarnje izvore radnog prava i međunarodne izvore radnog prava. Domaće (nacionalne) izvore radnog prava dijelimo na profesionalne ili heteronomne i profesionalne ili autonomne. Državni ili heteronomni izvori sastoje se od pravila koje donose javne vlasti na temelju ustavnih ovlasti, dok se profesionalni ili autonomni izvori sastoje od pravila koja su rezultat kolektivne autonomije.⁴

Unutrašnje izvore dijelimo na : državne (heteronomne) i nedržavne (autonomne).

Državni izvori radnog prava

Državni izvori dijele se na ustav, zakone i podzakonske akte (npr. uredbе, naredbe i pravilnike). Ustav izdaje zadane okvire u kojima se mogu kretati ovlaštenja donositelja drugih pravnih propisa. U RH zakoni moraju biti u suglasnosti s ustavom, a ostali propisi s ustavom i sa zakonom. Na hijerarhijskoj ljestvici pravnih propisa, u većini pravnih poredaka zemalja, zakoni dolaze odmah poslije ustava. Za područje radnog prava osnovni zakon je zakon o radu i drugi ravnopravni zakoni.

Podzakonski akt su državni propisi koje donosi izvršna vlast: uredbе, odluke, uputstva, naredbe i dr. Nakon toga slijede podzakonski općeinformativni akti koji su pravni propisi koje donose državni organi.

Nedržavni izvori prava

Dijelimo ih na *ugovorne* i *izvanugovorne*. U ugovorne izvore spadaju:

- ugovor o radu
- kolektivni ugovor – pisani sporazum kojim se uređuju prava i obveze stranaka koje su ga sklopile, a može sadržavati i pravila kojima se uređuju radni odnosi, pitanja radničkog vijeća, socijalnog osiguranja i druga pitanja iz radnog odnosa. Kolektivni ugovor je akt koji se uvijek zaključuje u pisanoj formi a sadrži opće norme na osnovi kojih se zaključavaju individualni ugovori o radu (uvjeti rada i zapošljavanja)

⁴ Ravnić, A. : Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.,str. 465-466.

- radni sporazum – uspostavlja dvostranu suradnju između udruga poslodavaca i radnika, ali i trostranu suradnju između vlade, udruge poslodavaca i radnika
- solidarni sporazum – predstavlja pružanje određenih oblika pomoći među ugovornim stranama

Dok u izvanugovorne izvore spadaju:

- pravilnik o radu – radi se o profesionalnom izvoru radnog prava koji je jednostrani akt poslodavca. Njime poslodavac uređuje prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa o onim pitanjima koja nisu određena kolektivnim ugovorom ili zakonom. Prema Zakonu o radu: „Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite i diskriminacija i druga važna pitanja za radnike zaposlene kod tog poslodavca, ako ta pitanja nisu određena kolektivnim ugovorom.“⁵ Pravilnik o radu stupa na snagu 8 dana od dana objave.
- Uputa o radu – donosi ju čelnik ili uprava poduzeća, u slučaju da dužnosti radnika nisu određene zakonom, kolektivnim ugovorom, radnim sporazumom ili ugovorom, jednostrano ih može odrediti čelnik ili uprava poduzeća svojom naredbom- uputom.
- Okružnica – donosi ju čelnik ili uprava poduzeća, ona sadržava odredbe što se odnose na datum i organizaciju isplate plaće, sastav grupe na radnom mjestu, redoslijed odlazaka na godišnji odmor; uređuje pitanje organizacije rada, nagrade i druge pogodnosti.
- Zakonik (kodeks ponašanja) – ima stručnu, savjetodavnu, obrazovnu i odgojnu narav i svrhu; njegova svrha je da se radnicima na jednostavan način izlože sigurnosna, moralna i druga pravila ponašanja na poslu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i

⁵ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 98/19)

poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno.⁶

⁶ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17 98/19) članak 9. , stavak 3.

4. NAČELA RADNOG PRAVA

Načela radnog prava predstavljaju osnovna pravila ponašanja koja vrijede i koja se, prije svega, primjenjuju u slučajevima kada neka pitanja iz područja radnog prava nisu uređena ravnopravnim propisima ili postoji njihova neusklađenost.⁷ Načela radnog prava svake zemlje odraz su društveno-ekonomskih uvjeta te zemlje, osnovnih načela društvene i tehničke organizacije rada, položaja radnika u društvu s njegovim političkim, ekonomskim, socijalnim, građanskim i radnim pravima.

Osnovna načela radnog prava su :

- Sloboda rada
- Pravo na rad
- Sindikalna sloboda
- Pravo na raspodjelu prema radu
- Pravo na zaštitu na radu
- Odgovornost radnika na radu

Načelo slobode rada je sloboda svakog čovjeka da bez ikakvih ograničenja ili zabrana slobodno odlučuje hoće li raditi ili ne, što će raditi, gdje će i kod koga će raditi. Prema ustavu RH „Svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakomu je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.“⁸

Sloboda rada ima tri osnovna oblika :⁹

1. Slobodu svakog građanina da radi samostalno ili da stupi u radni odnos kod druge osobe odnosno da svoj rad slobodno udruži s radom drugih osoba.

⁷ Ravnić, A. : Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.god

⁸ Ustav Republike Hrvatske

⁹ Tintić, N. (1969): Radno i socijalno pravo, Knjiga prva, Radni odnosi (II), Narodne novine, Zagreb, str.158.

2. Slobodu individualnog izbora zvanja i zanimanja odnosno slobodu odlučiti kod koga će raditi, slobodu izbora mjesta zaposlenja, vremena zasnivanja, trajanja i raskidanja radnog odnosa.
3. Udruživanje od djelatnosti kojom bi se ograničavala ili poništila jednaka sloboda rada drugih osoba.

Sloboda rada nije samo načelo radnog prava, već je ustavno načelo o radu.

Načelo prava na rad povezano je s načelom slobode rada. Pravo na rad sa stajališta građanina podrazumijeva ; pravo svih građana, da pod jednakim uvjetima i mogućnostima steknu stručne kvalifikacije za obavljanje rada koji odgovara njihovim fizičkim i umnim sposobnostima, pravo svih za rad sposobnih građana da prema svojim fizičkim i stručnim sposobnostima slobodno biraju zanimanje, mjesto rada itd.

Načelo prava na udruživanje (sindikalna sloboda) izražava slobodu i prava organiziranja udruga radnika (sindikata) i korporativnih udruga poslodavaca. Pravo na udruživanje proizlazi iz potrebe ostvarivanja prava i zadovoljavanja posebnih interesa koji proizlaze iz procesa rada koje pojedinci nisu u mogućnosti samostalno ostvarivati. Sindikalna sloboda podrazumijeva :

- Slobodu radnika da se udružuju i osnivaju svoje organizacije (sindikat)
- Slobodu radnika da organizirano djeluju i stupanj u akcije radi postizanja povoljnijih uvjeta rada i života

Za pojedinog radnika sindikalna sloboda znači; slobodu stupiti i istupiti iz sindikata, slobodu izbora između više sindikata, te slobodu ne stupiti niti u jedan sindikat.

Načelo raspodjele rada podrazumijeva razlike u plaći s obzirom na različiti doprinos radnika u radu ali istodobno isključuje diskriminaciju u raspodjeli plaće i uspostavlja jednakost među radnicima; jednaka plaća za rad jednake vrijednosti.

Načelo zaštite i sigurnosti radnika predstavlja osiguranje fizičkih i psihičkih integriteta svih radnika koji se ostvaruje primjenom tehničkih, zdravstvenih, pravnih, socijalnih, ekonomskih, odgojno-obrazovnih i drugih

mjera. Zaštita i sigurnost radnika podrazumijeva ukupnost mjera i sredstava i to kako pravnog reguliranja tako i ostvarivanja primjene propisa kojima se regulira zaštita i sigurnost radnika. navedenim načelom zaštićuje se : fizički, zdravstveni i moralni integritet radnika. zaštita na radu može biti opća i posebna. Opća se određuje za sve vrste poslova i za sve radnike dok se posebna zaštita propisuje za određene vrste poslova i za određene kategorije osoba (npr. Žene, osobe s invaliditetom).

Načelo odgovornosti radnika na radu kaže da radnik pored prava ima i određene obveze. Osnovna obveza radnika je da stručno, savjesno i odgovorno obavlja rad. Za povredu navedene, ali i drugih obveza radnik osobno odgovara. Odgovornost u radnom pravu može se javiti kao disciplinska odgovornost (postoji za povrede radnik a na dužnosti) i materijalna odgovornost (postoji ako radnik na radu ili u svezi s radom počini poslodavcu štetu).

4. RADNI ODNOS I PRAVA RADNIKA IZ RADNOG ODNOSA

Radni se odnos može definirati kao odnos u kojemu radnik daje (ustupa) vlastitu radnu snagu u korist poslodavca koji se zauzvrat obvezuje isplatiti plaću.¹⁰ Iz definicije možemo zaključiti da se radni odnos prvenstveno uređuje zakonom. U tom kontekstu pojavljuje se zakon o radu kao zakon opće važnosti, što znači da se radni odnos u osnovi uređuju tim zakonom i odredbe tog zakona odnose se na sve subjekte radnog prava, osim ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen Ustavom te objavljen, nije drugačije određeno (članak 1. Zakona o radu, „Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19).

4.1. Uvjeti, zasnivanje, vrste i prestanak radnog odnosa

Razlikujemo opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa. Postoji jedan opći zakonski uvjet za zasnivanje radnog odnosa, a odnose se na navršene godine života. Prema Zakonu „Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest godina, a mlađa od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti“¹¹ drugi uvjet koji se traži odnosi se na zdravstvenu sposobnost. Zakonom je propisano da se liječničko uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti ne traži za sva zanimanja. Zdravstvenim sposobnostima dokazuje se liječničkim uvjerenjem koje izdaje nadležna zdravstvena ustanova. Liječničko uvjerenje od dana izdavanja vrijedi određeno vrijeme. Samo u jednom slučaju se ne traži jer se smatra da je radnik zdrav, ako je radnik prestao raditi, a od prestanka rada do ponovnog zaključivanja ugovora o radu nije proteklo više od 6 mjeseci.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnih odnosa mogu se odrediti zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Oni mogu biti određeni pozitivno (određeni stupanja stručne spreme, radno iskustvo, znanja,

¹⁰ Ravnić, A., Potočnjak, Ž.: Radno i socijalno pravo, BIROTEHNIKA, Zagreb, 1990.god, str. 15.

¹¹ Zakon o radu, članak 19.

vještine i sl.), ili negativno (da nije osuđivan za određena kaznena djela. Što može biti jedna od uvjeta za sklapanje ugovora o radu za obavljanje određenih poslova).

U teoriji se ugovor o radu definira kao „izraz sadržaja individualne autonomije u pravcu slobode u zasnivanju radnog odnosa, slobode u određivanju prava i obveza, u određivanju radnog mjesta na kojemu će radnik raditi, u utvrđivanju trajanja radnog odnosa i dr.“¹²

Ugovor o radu sklopljen je onog trenutka kad su se stranke suglasile o njegovim bitnim sastojcima. Budući da se radni odnos zasniva sklapanjem ugovora o radu (članak 10. Zakona o radu), to znači da je radni odnos zasnovan bez obzira je li radnik počeo raditi ili ne.

Karakteristike ugovora o radu su da je to : **dvostrani obvezni ugovor** (dužničko-vjerovničkog odnosa s obje strane), **naplatni, imenovani ugovor** (ZR izričito propisuje sadržaj, naziv određen zakonom), **konzistencijalni ugovor** (suglasnost volja ugovornih strana o bitnim sastojcima), **neformalni/specifični formalni ugovor** (iako zakon propisuje pisani oblik, oblik nije pretpostavka valjanost ugovora), **osobni ugovor, ugovor o prethodno preciziranim sadržajem, ugovor s trajnim čimbenicima** (obveze ugovornih strana ostvaruju se kroz duže vrijeme).

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i u praksi su takvi ugovori najčešći.¹³ Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora (članak 14. Zakona o radu). Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je prije početka rada radniku dužan uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru. Ako poslodavac s radnikom ne sklopi ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru smatrat će se da je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Sadržaj ugovora o radu odnosno pisane potvrde sadrže stavke o :¹⁴

- Strankama i njihovom prebivalištu, sjedištu
- Mjesto rada

¹² Gović, I., Marinković Drača, D. (2005.): Ugovor o radu, TIM press, Zagreb, str. 13.

¹³ Gović, I., Marinković Drača, D. (2005.): Ugovor o radu, TIM press, Zagreb, str.20.

¹⁴ Zakon o radu, članak 15.

- Nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak opis poslova
- Danu početka rada
- Očekivanom trajanju ugovora (ako je riječ o ugovoru na određeno vrijeme)
- Trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
- Otkaznim rokovima kojih se moraju pridržavati radnik i poslodavac
- Osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdoblju isplate primanja na koja radnik ima pravo
- Trajanju redovitog radnog dana ili tjedna

Subjekti radnog odnosa su nositelji prava i obveza iz tog odnosa, a to su radnik i poslodavac. Radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, a poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.¹⁵ Prema tome, poslodavac se može pojavljivati i kao fizička i kao pravna osoba, a radnik isključivo kao fizička osoba.

Predmet radnog odnosa je svrha koju subjekti radnog odnosa njime ostvaruju. Radnik zasniva radni odnos s ciljem osiguranja sebi i svojoj obitelji sredstava potrebnih za život, s njegovog gledišta, predmet radnog odnosa je plaća ili drugi oblik naknade za obavljeni rad. Svrha radnog odnosa s gledišta poslodavca je probavljanje radne snage, znači predmet radnog odnosa je ljudski rad.

Bitni elementi radnog odnosa su : dragovoljnost, obveza osobnog obavljanja rada (osobnost), subordinacija (podređenost), oneroznost (naplatnost), te trajnost (kontinuitet) poslova.¹⁶ Ovi su elementi obilježje radnog odnosa , dakle od postupka zasnivanja samog odnosa pa do prestanka istog. Za razliku od ovih elemenata razlikujemo i sastavnice radnog odnosa koje su

¹⁵ Zakon o radu, Članak 4.

¹⁶ Ravnić, A., Potočnjak, Ž.: Radno i socijalno pravo, BIROTEHNIKA, Zagreb, 1990.god.,str. 36.-37.

svojtvene samo postupku zasnivanja radnog odnosa kao što su: postojanje potrebe za zasnivanjem radnog odnosa i uvjet za zasnivanje radnog odnosa.¹⁷

„Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drugačije određeno.“¹⁸ Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim zakonom. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je vrijeme na koje je sklopljen neodređeno. Ugovor o radu iznimno se može sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani: rokom, izvršavanjem određenog posla, nastupanjem određenog događaja. Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme. Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen osigurati iste uvjete rada kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Razlikujemo podjelu ugovora o radu prema vremenu na koje se sklapaju:

- Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
- Ugovor o radu na određeno vrijeme

te na podjelu ugovora o radu prema dužini radnog vremena:

- Ugovor o radu s punim radnim vremenom
- Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom
- Ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom

Kad govorimo o *prestanku ugovora o radu*, on prestaje¹⁹ :

1. Smrću radnika
2. Istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. Kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore

¹⁷ Ravnić, A. : Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.god.

¹⁸ Zakon o radu, članak 11.

¹⁹ Zakon o radu, članak 112.

4. Dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
5. Sporazumom radnika i poslodavca
6. Otkazom
7. Odlukom nadležnog suda

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu. Razlikuju se redovni i izvanredni otkaz. Redovni otkaz poslodavac može dati radniku uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog i to u slučaju:²⁰

- Prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (*poslovno uvjetovan otkaz*)
- Nemogućnosti radnika da uredno obavlja svoje obveze iz radnog odnosa zbog njegovih trajnih osobina ili sposobnosti (*osobno uvjetovan otkaz*)
- Radnikovo kršenje obveza iz radnog odnosa (*otkaz uvjetovan skrivljeni ponašanjem radnika*)

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisanim putem upozoriti na obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza u slučaju kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Otkaz mora imati pisani oblik, poslodavac mora u pisanim obliku obrazložiti otkaz, on se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza. Institut otkaznog roka ima zaštitnu funkciju i štiti i poslodavca i radnika jer odgađa učinke otkaza kroz određeno vrijeme kroz koje poslodavac ima mogućnost zaposliti novog radnika, a radnik pronaći novo zaposlenje.

Otkazni rok može biti određen kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Isto tako otkazni rok ne smije biti kraći od onog koji propisuje zakon. Postoje iznimke u kojima otkazni rok teče a to su : za vrijeme trudnoće, korištenje roditeljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u

²⁰ Ravnić, A. : Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.god.

razvoju, korištenju prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremenoj nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe i dr. (članak 121. Zakona o radu). Poslovno uvjetovani otkaz, kao vrsta redovitog otkaza, uvijek uključuje i pravo radnika na otpremninu.²¹

Pojam **otpremnina** prema ZR-u (članak 126.) veže se uz pravo na određeni novčani iznos koji pripada radnicima u slučaju prestanka radnog odnosa. Pravo na otpremninu ima radnik kojem poslodavac otkazuje nakon 2 godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika. Zakonom o radu propisani su kriteriji koje treba zadovoljiti da bi poslodavac bio u obvezi radniku isplatiti otpremninu. To su sljedeći kriteriji:²²

- da ugovor o radu otkazuje poslodavac,
- da je radni odnos kod poslodavca trajao neprekidno najmanje dvije godine,
- da za otkaz ugovora o radu ne postoji krivnja na strani radnika.

Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s poslodavcem. Otpremnina se ne smije ugovoriti u iznosu manjem od 1/3 prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca. Također ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 6 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, osim ako drugačije nije određeno.

²¹ Gović, I., Marković Drača, D.: Ugovor o radu, TIMpress, Zagreb, 2005.god, str. 190.

²² Ravnić, A.: Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.god, str.165.

4.2. Prava iz radnog odnosa

Ovlaštenje za zastupanje u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, ako je poslodavac pravna osoba, ima osoba ili organ koji je za to ovlašten statutom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim pravilima pravne osobe. Pisanom punomoći ovlaštena osoba ili organ mogu svoja ovlaštenja prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu. Ako je poslodavac fizička osoba može pisanom punomoći ovlastiti drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu da ga zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Radni sporovi posljedica su suprotstavljenih interesa između radnika i poslodavca ili između njihovih kolektivnih predstavnika. Sporove koji nastaju u području radnih odnosa dijelimo na individualne i kolektivne radne sporove.²³ Razlika između individualnih i kolektivnih sporova je ta što prvi uključuju jednog radnika, a drugi skupinu radnika, kao što je sindikat.

Radno vrijeme je vrijeme koje radnik provodi na radnom mjestu. U teoriji postoje različite definicije radnog vremena, a koje se uglavnom svode na određenje radnog vremena kao vremena koje radnik provodi na radu i u kojem je on dužan biti na raspolaganju poslodavcu. „Radno vrijeme je vrijeme potrebno za obavljanje određenog posla pojedinog radnika koji je preuzeo obvezu da ga obavi (u koje se računa i vrijeme provedeno u pripravnosti i dežurstvu povezanom s preuzetim poslom) odnosno s obavljanjem kojeg se suglasio, kao i vrijeme koje radnik radi skraćeno radi svoje zaštite u slučajevima određenim pravnom normom“²⁴

Radno vrijeme možemo podijeliti u dvije osnovne skupine. Prema oblicima rada poznajemo: puno radno vrijeme, rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena), rad sa skraćenim radnim vremenom, rad s nepunim radnim vremenom, rad s fleksibilnim radnim

²³ Ravnić, A. : Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.god.str.178.

²⁴ Jelčić, V. : Radno vrijeme, cit. iz: Radni odnosi u Republici Hrvatskoj (skupina autora), Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007., str. 149.

vremenom. Prema razdoblju obavljanja radno vrijeme dijelimo na: a) dnevni rad, b) noćni rad.²⁵

Puno radno vrijeme označava gornju granicu društveno potrebnog radnog vremena, te ako je ono ugovoreno, pravo i obvezu radnika da radi puno radno vrijeme kako bi ostvario sva prava u punom obimu. Gornja granica punog radnog vremena se postupno smanjivala. Danas je uobičajeno da se kao puno radno vrijeme određuje 40-satno radno vrijeme tjedno, pa i kraće (38 ili 36 sati). U Republici Hrvatskoj od 30. lipnja 2001. godine utvrđeno je 40-satno radno vrijeme tjedno. Riječ je o gornjoj granici trajanja radnoga vremena. Zakon ne određuje donju granicu trajanja radnoga tjedna, što znači da je moguće utvrditi i kraće radno vrijeme od 40 sati tjedno. (članak 61. Zakona o radu) Riječ je o maksimalno gornjoj granici punog radnog vremena.²⁶

Nepuno radno vrijeme rezultat je objektivnih potreba poslodavca, ali može biti u interesu radnika. Recimo kada proces rada zahtijeva povećani broj radnika na određenim poslovima tijekom dana ili za određeno vremensko razdoblje, npr. sezonski poslovi, povećani obim poslova, izvanredne narudžbe za proizvodima i dr. Najčešće se ovakve potrebe javljaju u djelatnosti poljoprivrede, turizma, trgovine, ugostiteljstva, prometa, obrazovanja i sl. Međutim, potreba za nepunim radnim vremenom javlja se i u malim organizacijama gdje je obujam poslova i radnih zadataka takav da ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu. „Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.“²⁷ Radnik koji radi nepuno radno vrijeme plaću ostvaruje ovisno o vremenu provedenom na radu i rezultatima rada. Isto tako radnik koji radi nepuno radno vrijeme ima pravo na dopuste kao i radnik koji radi puno radno vrijeme, pravo na otpremninu, kao i pravo na otkazni rok.

Preraspodjela radnog vremena utječe na fleksibilnost rada, jer omogućuje da se u određenom razdoblju tijekom godine radi duže, ali zato u

²⁵ Ravnić, A. : Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.god. str.117.

²⁶ Jelčić, V.: Radno vrijeme u Zborniku radova, Radni odnosi, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator Zagreb, 2007., str. 147-181.

²⁷ Zakon o radu, članak 62.

drugom kraće, ili da se uopće ne radi. Preraspodjela radnog vremena može se uvesti onda kada je zbog potrebe posla u jednom razdoblju potrebno raditi duže od punog radnog vremena, ali je zato u drugom razdoblju potrebno raditi kraće od punog radnog vremena. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno, iznimno 56 sati tjedno (npr. sezonski poslovi), pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.²⁸ Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju dužeg od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, zabranjen je rad osoba mlađih od osamnaest godina u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od 8 sati dnevno. Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina, tako i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnim vremenom do najviše 48 sati samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Noćni rad je prema ZR-u (čl. 69.) obavlja se između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro, odnosno u poljoprivredi između 22 sata uvečer i 5 sati ujutro. Uvodi se kategorija noćnog radnika temeljem koje radnici u tom statusu ostvaruju određena prava na povećanu sigurnost na radu i prava na zdravstvenu zaštitu. Noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena mora redovito tijekom jednog radnog dana tri sata raditi u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada. Isto tako ako je rad organiziran u smjenama, potrebno je osigurati izmjenu smjena, tako da radnik radi noću uzastopno najviše tjedan dana.²⁹ Potreba za noćnim radom nekog radnika može biti *stalna* (npr. na poslovima čistača gradskih površina, pekara i sl.) ili *povremena* (na poslovima gdje se rad obavlja u smjenama). Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad prijeko potreban zbog razloga izazvanih višom silom. Potpuna zabrana rada noću važi za radnike-roditelje djece s težim smetnjama u razvoju

²⁸ Ravnić, A. : Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.god. str.120.

²⁹ Gović, I., Marinković Drača, D.: Ugovor o radu, TIMpress, Zagreb, 2005.god., str.103.

ako po toj osnovi rade skraćeno radno vrijeme, a djelomična zabrana odnosi se na žene.

Osnovno pravo radnika je **pravo na odmor**. Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na *stanku* u trajanju od 30 minuta, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno. Dnevni odmor predstavlja pravo radnika na odmor između dva uzastopna radna dana, računajući od završetka rada u jednom danu do početka rada u drugom danu.³⁰ Također radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata, osim u slučaju prijekne potrebe da radi nedjeljom mora mu se osigurati jedan dan odmora za svaki radni tjedan. Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada. (članak 77. Zakona o radu) Za vrijeme odmora radnik nije obvezan raditi. Zakon o radu propisuje najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora – 18 radnih dana za svaku kalendarsku godinu. Blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblje privremene nesposobnosti za rad (koje je utvrdio ovlašteni liječnik) ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Pravo na godišnji odmor nema radnik koji je to pravo u cijelosti za tekuću kalendarsku godinu iskoristio kod prethodnog poslodavca. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Plaća je novčana protuvrijednost rada koju je radnik obavio za poslodavca. Prema Zakonu o radu radnik ima pravo na plaću za obavljene rad, pravo na dodatke plaći za rad u dane blagdani i rad nedjeljom, za rad noću, za prekovremeni rad, za rad u drugim posebnim i otežanim radnim uvjetima te pravo na naknadu plaće za vrijeme kad ne radi zbog opravdanih razloga.³¹ Postoji posebni zakon koji je uređeno pravo na plaću zaposlenih u znanosti, visokom obrazovanju, osnovnom i srednjoškolskom obrazovanju, u djelatnosti kulture koja se financira iz proračuna RH, u socijalnoj skrbi i u ustanovama zdravstva koje se financiraju iz HZZO.

³⁰ Gović, I., Marinković Drača, D.: Ugovor o radu, TIMpress, Zagreb, 2005.god., str.108.

³¹ Ravnić, A. : Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004.god.

Plaća obuhvaća ne samo osnovnu plaću već i sva davanja bilo koje vrste koja se isplaćuju izravno ili neizravno, u novcu ili u naravi. ZR propisuje da se plaćom uvijek smatra plaća u bruto iznosu. Pojam bruto plaće podrazumijeva iznos koji uključuje doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez porezu na dohodak i neto iznos koji se isplaćuje izravno radniku. Doprinosi na plaću ne pripadaju kategoriji bruto plaće, već se obračunavaju i uplaćuju kao obveza poslodavca. Poslodavac kojeg obvezuje kolektivni ugovor, ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u manjem iznosu od iznosa utvrđenog. Poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika, ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu utvrđeni kolektivnim ugovorom, dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu. Obveza poslodavca je da ženama i muškarcima isplati jednaku plaću za jednaki rad jednake vrijednosti.

Plaću čine: osnovna plaća, dodaci na osnovnu plaću, dodaci na plaću koju ostvaruju samo radnici s posebno uspješnim radnim rezultatima. Osnovna plaća je pravo koje ostvaruje radnik u punom radnom vremenu uz uobičajene uvjete. Prema Zakonu o radu, za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.³² Dodatak na plaću za prekovremeni rad povećava se za 50%, dok za rad nedjeljom za 35%, te za rad blagdanom ili nekim drugim neradnim danom za 50%. Plaća se isplaćuje u novcu nakon obavljenog rada, u razdoblju koje ne smije biti duže od mjesec dana. Ona se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu, ako kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu nije drugačije određeno. Poslodavac radniku isplaćuje neto iznos plaće (bruto plaća umanjena za doprinose, porez i prirez). Tako poslodavac koji zakasni s isplatom plaće, radniku osim plaće duguje i zatezne kamate.

³² Zakon o radu, članak 94.

4.3. Povreda prava radnika od strane poslodavca

Prvi korak kod ostvarivanja povrijeđenog prava iz radnog odnosa je podnošenje zahtjeva za zaštitu prava. Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.³³ Ako poslodavac ne udovolji na zahtjev radniku, on može zahtijevati zaštitu povrijeđenih prava pred nadležnim sudom. Tu mogu biti dvije situacije:³⁴

- poslodavac negativno odgovori na zahtjev radnika, a u tom slučaju je rok 15 dana od dostave drugostupanjske odluke poslodavca (odluke po zahtjevu za zaštitu prava).
- poslodavac uopće ne odgovori na zahtjev radnika, a u tom slučaju nakon proteka 15 dana od kada je radnik dostavio zahtjev za zaštitu prava, teče rok od sljedećih 15 dana za podnošenje tužbe sudu.

Rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka. Propuštanje podnošenja zahtjeva za zaštitu prava ima teške posljedice za radnika. U većini slučajeva radnici svoja prava ne ostvaruju zbog neznanja i neupućenosti, stoga je važno upoznati ih s njihovim pravima.

U slučaju da poslodavac ne ispunjava ugovorom o radu preuzete obveze, ili da ne ispunjava obveze prema radniku propisane Zakonom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili nekim drugim propisom odnosno da sprječava ostvarenje prava radnika to se smatra *povredom prava radnika*.

Razmatrajući Zakon o radu, možemo reći da se o povredi prava radnika radi u slučaju:

1. ako se radniku ne omogućava korištenje stanke (članak 73.)
2. ako se radniku ne omogućava korištenje tjednog odmora (članak 75.)
3. ako se radniku neopravdano ne omogućava korištenje godišnjeg odmora (članak 76.)
4. ako se radniku zabrani korištenje plaćenog dopusta (članak 86.)

³³ Zakon o radu, članak 133.

³⁴ Marković Drača, D.: Sudjelovanje radnika u odlučivanju, TIMpress, Zagreb, 2003.god.,str. 97.

5. ako se nakon isteka porodnog dopusta radniku-roditelju zabrani korištenje prava da ne radi dok dijete ne navrši tri godine života (članak 31.)
6. ako poslodavac otkáže ugovor o radu radniku/radnici za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te 15 dana nakon prestanka trudnoće, odnosno prestanka korištenja tih prava (članak 34.)
7. ako se radniku u slučaju otkaza odredi otpremnina u iznosu manjem od zakonskog minimuma (članak 126.)

Nadalje, ako radnik u sporu pred nadležnim sudom iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je zbog obraćanja zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, bio stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika, što je dovelo do povrede nekoga njegovog prava iz radnoga odnosa, smatrat će se da je njegovo pravo *povrijeđeno* ako poslodavac ne dokaže drukčije.

5. CILJEVI, PROBLEMI ISTRAŽIVANJA I HIPOTEZE

5.1. Ciljevi istraživanja

Temeljni cilj istraživanja je utvrditi jesu li i u kojoj mjeri radnici upoznati sa svojim pravima na radnom mjestu kod poslodavca, vidjeti koliko se ustvari informiraju pri zapošljavanju, te jesu li upoznati s načinom na koji se štite prava u radnom odnosu.

5.2. Problemi istraživanja

1. Utvrditi koja prava radnici imaju na svome radnom mjestu.
2. Utvrditi jesu li uopće radnici upoznati sa svojim pravima i ako jesu do koje mjere.
3. Utvrditi kako i u kojoj mjeri radnici štite svoja prava pred poslodavcem.

5.3. Hipoteze

H1: Poslodavac poštuje sva prava radnika na radnom mjestu.

H2: Radnici su prije stupanja na rad upoznati sa svojim pravima iz radnog odnosa.

H3: Radnicima je poznat način zaštite prava iz radnog odnosa i oni taj način i primjenjuju.

6. METODE ISTRAŽIVANJA

6.1. Uzorak ispitanika

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od 35 zaposlenika, od čega su 17 zaposlenica i 18 zaposlenika. U istraživanje su bili uključeni zaposlenici više različitih firmi kao što su A1 Hrvatska, Pliva Zagreb, Konzum, Jamnica te drugi.

Raspon životne dobi kreće se od 19 do 65 godina, a prosječna dob sudionika je od 25 do 34 godina. U ukupnom uzorku najviše su zastupljeni zaposlenici koji imaju srednju stručnu spremu, čak 2/3, dok ih 31,4% završilo fakultet. S obzirom na ukupni uzorak, 23 ispitanika ima ugovor na neodređeno, 11 ispitanika ima ugovor na određeno i samo 2 ispitanika je navelo samozapošljavanje. 21,1% ispitanika je navelo da radi preko agencije.

S gledišta radnog vremena (Tablica 1.), više od polovice ispitanika 59,5% radi prekovremeno od kojih samo 65,5% prima u potpunosti isplatu za taj prekovremeni rad a čak 13,8% nisu plaćeni za isti. Možemo zaključiti da skoro polovica ispitanika nisu po zakonu plaćeni za prekovremeni rad.

Tablica 1. Deskriptivni prikaz odgovora iz ankete pod podnaslovom o radnom vremenu

RADNO VRIJEME			
Broj sati (u tjednu)	>40 sati (9,5%)	40 sati (57,1%)	<40 sati (33,4%)
Prekovremeni rad	DA (59,5%)		NE(41,5%)
Način isplate prekovremenog rada	Nisu plaćeni (13,8%)	Djelomično (20,7%)	U potpunosti (65,5%)

Izvor : vlastita izrada autora

Većina poslodavaca isplaćuje svoje zaposlenike u cijelosti na račun, što je vidljivo iz tablice 2. dok ih 5,7% od ispitanika je navelo da im je plaća djelomično uplaćena na račun a djelomično drugim načinom. 91,4% ispitanika

navelo je kako od svog poslodavca prima i druge oblike novčanih primanja kao što su Božićnica, dar u naravi, regres, i dr. Što se tiče kašnjenja isplate plaće, 8,8% ih je navelo kako im plaća znala kasniti posljednjih 6 mjeseci, dok 91,2% ispitanika nije iskusilo kašnjenje plaće posljednjih 6 mjeseci.

Tablica 2. Deskriptivni prikaz odgovora iz ankete pod podnaslovom o plaći i ostalim primanjima

PLAĆA I OSTALA PRIMANJA		
Način isplate	Uplata na račun u potpunosti (94,3%)	Djelomična uplata na račun (5,7%)
Drugi oblici novčanih primanja	DA (91,4%)	NE (8,6%)
Kašnjenje isplate	DA (8,8%)	NE (91,2%)

Izvor : vlastita izrada autora

Vidljivo u tablici 3. svi su ispitanici označili kako imaju pravo na godišnji odmor, te gotovo svi da imaju pravo na dnevni odmor. No čak 32,1 % ih ne zna je li ima pravo na tjedni odmor, kao i 2/3 ispitanika što čini 71,1 % njih koji ne zna ima li pravo na topli obrok. U tablici je crveno podcrtano zabrinjavajuća brojka koja ukazuje da ispitanici nisu upoznati sa svojim pravima. Većina njih koji si naveli da ne znaju koja su im prava isto tako su u anketi naveli da ne bi mijenjali svoj posao, te da su zadovoljni sa svojim radnim mjestom, kao i pravima.

Tablica 3. Deskriptivni prikaz odgovora iz ankete pod podnaslovom o pravima u radnom odnosu

PRAVA U RADNOM ODNOSU			
	DA	NE	NE ZNA
Godišnji odmor	100 %	-	-
Tjedni odmor	57,3 %	10,6 %	32,1 %
Dnevni odmor	98,0 %	-	2,0 %
Dodatak za topli obrok	23,3 %	5,6 %	71,1 %
Regres za godišnji odmor	38,5 %	1,5 %	60,0 %
Trošak prijevoza	98,0 %	2,0 %	-
Božičnica	93,1 %	-	6,9 %
Mirovinsko osiguranje	95,5 %	1,3 %	3,2 %

Izvor : vlastita izrada autora

Što se tiče sindikata, samo 28,6% ispitanika član je sindikata od kojih 84,8% aktivno sudjeluje u aktivnostima, a 9,1% ispitanika smatra da je zbog članstva u sindikatu bilo izloženo prijetnjama, te uvrjedama od strane poslodavca ili drugih radnika. Od 71,4% ispitanika koji nisu članovi sindikata čak 29,9% ih općenito ne vjeruje u sindikate, a 30,1% ih smatra da im sindikat ne može donijeti ništa što već nemaju.

6.2. Instrumentarij

Ovo istraživanje je sastavni dio završnog rada pod nazivom „Ostvarivanje prava radnika iz radnog odnosa izravno kod poslodavca“ čiji je mentor Maja Vidović dipl. iur., predavač. U sklopu tog projekta razvijen je anketni upitnik koji je za potrebe ovog završnog rada. Kako je temeljni cilj rada utvrditi prava ispitanika na njihovim trenutnim radnim mjestima, koristili smo sljedeće instrumente kako bismo ostvarili temeljni cilj.

6.3. Način provođenja istraživanja

U istraživanju je korištena anketa. Ispitanici su bili upoznati s time da je sudjelovanje u istraživanju u potpunosti anonimno i dobrovoljno, te da će podaci dobiveni istraživanjem biti korišteni u svrhu izrađivanja završnog rada. Ispitanici su također bili upoznati s osnovnim ciljem istraživanja, samostalno su dali usmeni pristanak za sudjelovanje u istraživanju, te su mogli odustati u bilo kojem trenutku. Istraživanje je provedeno u dogovoru s mentoricom završnog rada. Za ispunjavanje anketnog upitnika bilo je predviđeno vrijeme u trajanju od 15 minuta.

6.4. Obrada rezultata

U svrhu ostvarivanja postavljenih ciljeva ovog istraživanja koristile su se sljedeće statističke metode i analize: Deskriptivna metoda, Hi-kvadrat test i T-test.

7. REZULTAT ISTRAŽIVANJA

Provedbom ankete i dobivenim rezultatima zaključila bi da postoji dvije skupine radnika. U prvu skupinu bi svrstala one koji su upoznati sa svojim pravima na radnom mjestu kod poslodavca, te su ili zadovoljni ili ne, razvijaju se na poslu i upućeni su u ugovor koji su potpisali pri zaposlenju. Većinom su radnici s dužim iskustvom, veće životne dobi. Oni karijeru gledaju dugoročno i trajno.

Dok bi u drugu skupinu svrstala zaposlenike koji rade samo radi primanja, nisu upoznati sa svojim pravima, kao što su tjedni odmor, dodatak za topli obrok, i dr. Njihov pogled na karijeru je trenutani a ne dugoročan, te su zadovoljni uvjetima pod kojima jesu ne znajući da imaju daleko veća prava, niti imaju interesa saznati ih. Oni bi posao mijenjali isključivo ako bi dobili bolju ponudu što se tiče vidljivih promjena kao što su radno vrijeme i plaća. U navedenoj skupini dominira mlađa populacija koja ima drugačiji pogled na svijet tako i na karijeru i zaposlenje.

U globalu gledano veliki je postotak ispitanika koji nije upoznat sa svojim pravima na radnom mjestu, te bi se trebali više informirati pri zapošljavanju.

8. ZAKLJUČAK

Menadžment ljudskih potencijala potreban je za sklapanje radnog odnosa radnika i poslodavca. Taj odnos uređuje radno pravo.

Radno pravo jedno je od najmlađih pravnih grana, ono je posebna grana prava u kojoj se izučavaju radni odnosi, kao posebna skupina društvenih odnosa. Radno pravo ima svoju definiciju koja ju opisuje kao skup pravnih pravila pomoću kojih se lakše uređuju odnosi, kao i prava, neke obveze i odgovornosti subjekata koji čine radni odnos, također se u njemu određuju načela i mjere koje se uglavnom odnose na samu organizaciju rada radi lakšeg obavljanja posla kao i zaštitu radnika u tom odnosu.

Jedan od bitniji pojmova koji su važni u tom odnosu bio bi rad, jer on je odnos čovjeka s prirodom. U tom odnosu čovjek djeluje na prirodu različitim sredstvima. Jednostavnije rečeno rad bi bio fizički napor čovjeka.

Postoje načela radnog prava koja su osnovna pravila ponašanja tog odnosa, kao što su sloboda svakog radnika da obavlja rad bez ikakvih ograničenja, pravo radnika za obavljanje rada, sloboda udruživanja radnika, raspodjela rada, jednakost plaća za rad jednake vrijednosti, zaštita i sigurnost radnika prilikom obavljanja rada kao i odgovornost i svjesnost radnika prilikom obavljanja tog rada.

Radni odnos je odnos koji se ostvaruje između radnika i poslodavca, koji čine subjekte tog radnog odnosa, kojem su ugovorene odgovornosti, obveze i prava, kao što su radno vrijeme, stanka, godišnji odmor, pravo na topli obrok, plaća i dr., jednim od pravnih aktova. Radnik u tom radnom odnosu daje svoju radnu snagu, dok je poslodavac dužan isplatiti mu plaću za nju. On se utvrđuje se Zakonom o radu ili nekim drugim pravnim aktom, te se sklapa ugovorom o radu.

Ugovor o radu između radnika i poslodavca može biti sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, kao i na odnos s punim radnim vremenom, nepunim radnim vremenom, te skraćenim radnim vremenom. Postoje opći i posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa koji se trebaju ispuniti.

Svrha koju subjekti tog odnosa ostvaruju je predmet radnog odnosa. Sa strane radnika predmet radnog odnosa je isplata plaće za njegov rad, dok sa strane poslodavca predmet tog odnosa je ljudski rad.

Ugovor između radnika i poslodavca prestaje nekim od razloga kao što su smrt radnika, istek vremena sklapanja ugovora, otkaz, koji može biti redovni i izvanredni, te mnogi drugi razlozi.

Svaki radnik treba štiti svoja prava pred poslodavcem. U slučaju da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa on bi trebao podnijeti zahtjev za zaštitu prava. Povrede prava radnika navodi Zakon o radu. Da bi radnik znao da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa s poslodavcem treba znati na što sve on ima pravo, da bi vidjeli znaju li koja prava i koja to točno prava imaju radnici na svojim radnim mjestima provedena je elektronička anketa kao istraživanje u sklopu završnog rada, te je ista analizirana.

Anketa je provedena u elektroničkom obliku, pitanjima se bazirala na radni odnos analiziranih radnika na njihovom radnom mjestu, pravima koje oni ostvaruju u tom odnosu i koliko su zadovoljni sa svojim radnim odnosom s poslodavcem.

Provedenom anketom zaključeno je kako radnici ustvari premalo znaju o svojim pravima koja ostvaruju kod poslodavca.

POPIS LITERATURE

Stručne knjige

Bahtijarević-Šiber, F. :Menadžment ljudskih potencijala, Zagreb, 1999. God.

Gović, I. et. al.: Zakon o radu kroz sudsku praksu, Radno pravo, Zagreb, 2007.god.

Gotovac, Viktor, Pravo na plaćeni godišnji odmor u međunarodnim izvorima radnog prava, Radno pravo, Zagreb, 2005.god.

Gović, I., Marinković Drača, D.: Ugovor o radu, TIM press, Zagreb, 2005.god.

Herman, V. et Čupudijija,M.: Osnove radnog prava, Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Osijek 2011.god.

Jurić, I., Čičak, S.: Zbirka propisa iz područja radnopravnih odnosa (drugo izmjenjeno i dopunjeno izdanje), Vizura, Zagreb, 2004.god.

Marković Drača, D.: Sudjelovanje radnika u odlučivanju, TIMpress, Zagreb, 2003.god.

Ravnić, A. : Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004

Ravnić, A. : Potočnjak, Ž.: Radno i socijalno pravo, BIROTEHNIKA, Zagreb, 1990.god.

Tintić, N.: Radno i socijalno pravo; Knjiga prva: Radni odnosi (I), Narodne novine, Zagreb, 1969.god.

Tintić, N.: Radno i socijalno pravo; Knjiga prva: Radni odnosi (II), Narodne novine, Zagreb, 1972.god.

Stručni i znanstveni članci

Učur, Marinko Đ. : zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije, Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, godina 2008.

Učur, Marinko Đ. : Cilj industrijskih akcija – očuvanje i daljnje ostvarivanje ljudskih prava i temeljnih sloboda

Zakoni, pravilnici i akti

Zakon o radu NN 93/14, 127/17, 98/19

Web stranice

NEURONd Education & Consulting, www.neuronedukacije.hr/?page_id=1061

POPIS ILUSTRACIJA

Popis dijagrama

Dijagram 1. Izvori radnog prava.....	8
--------------------------------------	---

Popis tablica

Tablica 1. Deskriptivni prikaz odgovora iz ankete pod podnaslovom o radnom vremenu.....	29
---	----

Tablica 2. Deskriptivni prikaz odgovora iz ankete pod podnaslovom o plaći i ostalim primanjima.....	30
---	----

Tablica 3. Deskriptivni prikaz odgovora iz ankete pod podnaslovom o pravima u radnom odnosu.....	31
--	----

PRILOZI

V grupa d.o.o., Zagreb, Remetinečki gaj 2H, OIB: 60238255168, zastupana po direktoru Zdravku Prši (u daljnjem tekstu „poslodavac“)

i
Branko Drešar iz Jastrebarskog, Novaki 31, OIB 62086546823 (u daljnjem tekstu „radnik“), sklopili su slijedeći

UGOVOR O RADU

Članak 1.

Trajanje ugovora

- 1) Ovaj ugovor sklapa se na **neodređeno vrijeme**.

Članak 2.

Radno mjesto, opis posla, mjesto rada

- 1) Radnik će obavljati poslove kod poslodavca na radnom mjestu **vatrogasac – vođa smjene**
- 2) Opis posla nalazi se u Pravilniku o sistematizaciji radnih mjesta.
- 3) Radnik će poslove iz stavka 1. ovoga članka obavljati u Zagrebu na lokaciji PLIVA HRVATSKA d.o.o.
- 4) Radnik će obavljati i druge poslove u svezi sa navedenim radnim mjestom, a sukladno nalogu radnikovog neposrednog rukovoditelja.

Članak 3.

Početak rada

- 1) Radnik će početi s radom dana **16.11.2012.** godine.
- 2) Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad u skladu sa stavkom 1. ovog članka smatrat će se da ovaj ugovor nije ni sklopljen.

Članak 4.

Obavljanje rada

- 1) Radnik će obavljati povjerene mu poslove osobno, profesionalno, s dužnom pažnjom i u dobroj vjeri. Radnik će slijediti upute poslodavca ili radnikovog neposrednog rukovoditelja, u skladu s važećim zakonima, pravilnicima poslodavca, dobrom poslovnom praksom, te prirodom i vrstom posla kojeg radnik obavlja.
- 2) Radnik je dužan odazvati se na edukacijske programe kod poslodavca i kod drugih ustanova.
- 3) Radnik izjavljuje i potvrđuje da je upoznat s odredbama radnog prava, unutarnjim aktima poslodavca, organizacijom rada, te zaštitom na radu kod poslodavca.

Članak 5.
Radno vrijeme

- 1) Radnik radi u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno.
- 2) Ovisno o potrebama rada, radnik je dužan raditi prekovremeno i u okviru preraspodjele radnog vremena, te u dane tjednog odmora, blagdana i druge neradne dane.
- 3) Raspored radnog vremena određuje poslodavac u skladu s Zakonom o radu i Pravilnikom o radu.

Članak 6.
Plaća

- 1) Za obavljeni rad u redovnom radnom vremenu poslodavac će radniku isplaćivati mjesečnu plaću u bruto iznosu od 9.989,76 kn.
- 2) Radnik ima pravo na troškove prijevoza prema mjestu stanovanja, a u visini najpovoljnijeg sredstva javnog prijevoza te sukladno dostavljenoj potvrdi koju je dužan dostaviti Poslodavcu.
- 3) Poslodavac će radniku isplatiti plaću za prethodni mjesec najkasnije do 25. u tekućem mjesecu.

Članak 7.
Odmori i dopusti

- 1) U tijeku radnog dana, radnik će koristiti stanku u trajanju od 30 minuta u terminu sukladno potrebama posla te dogovoru sa voditeljem.
- 2) Tjedni odmor radnik će koristiti nedjeljom, osim ako rasporedom radnog vremena nije određeno drugačije u kojem slučaju će se radniku odrediti drugi dan za dan tjednog odmora sukladno Pravilniku o radu.
- 3) Radnik ima pravo na godišnji odmor sukladno odredbama Zakona o radu i Pravilnika o radu.
- 4) Radnik će koristiti godišnji odmor u skladu s rasporedom koji određuje poslodavac vodeći računa o organizaciji rada i potrebama radnika.

Članak 8.
Zabrana utakmice

- 1) Tijekom trajanja ovog ugovora radnik neće za svoj račun ili račun treće osobe sudjelovati u bilo kakvim poslovima kojima se takmiči s poslodavcem osim uz prethodno pisano odobrenje poslodavca.
- 2) Povreda radnikovih obveza iz prethodnog stavka ovog ugovora smatrat će se težom povredom radne obveze, te će predstavljati razlog za izvanredni otkaz ovog ugovora.
- 3) Ako radnik počini povredu obveza iz stavka 1. ovog članka, dužan je platiti poslodavcu ugovornu kaznu u iznosu od 12 bruto plaća iz čl. 7. ovog ugovora.

H

Članak 9.
Odsustvo s rada

- 1) U slučaju bolesti ili drugih okolnosti privremene nesposobnosti za rad, radnik će prvi dan odsustva s rada obavijestiti poslodavca o razlogu svoje nesposobnosti za rad, a unutar tri dana odsustva s posla dostaviti će poslodavcu odgovarajuću medicinsku dokumentaciju koja dokazuje razloge radnikove nesposobnosti za rad i njezino očekivano trajanje.
- 2) Neopravdano propuštanje radnika da postupi sukladno stavku 1. ovog članka, smatrat će se težom povredom radne obveze, te predstavlja razlog za izvanredan otkaz ovog ugovora.

Članak 10.
Povjerljivost

- 1) Za cijelo vrijeme trajanja ovog ugovora, kao i nakon njegova prestanka, radnik je dužan čuvati povjerljivost svih podataka koji se smatraju poslovnom tajnom sukladno Pravilniku o radu, a za koje je saznao tijekom radnog odnosa, bez obzira na to da li se takvi podaci odnose na poslodavca, nekog od s poslodavcem povezanih društava ili ih je poslodavcu otkrila treća osoba, te se obvezuje da takve podatke neće otkrivati, umnožavati, objavljevati ili na bilo koji način neovlašteno koristiti.
- 2) Radnik će postupati u skladu s Pravilnikom o radu i drugim uputama poslodavaca u svezi povjerljivosti podataka.
- 3) Povreda radnikovih obveza iz ovog članka smatrat će se težom povredom radne dužnosti, te će predstavljati razlog za izvanredni otkaz ovog ugovora. Ako radnik počini povredu obveza iz ovog članka, dužan je platiti poslodavcu ugovornu kaznu u iznosu 12 bruto plaća, određenih u čl. 6. ovog ugovora.

Članak 11.

- 1) Radnik prilikom sklapanja ugovora mora ispunjavati uvjete predviđene sistematizacijom radnih mjesta za radno mjesto za koje sklapa ugovor.
- 2) Radnik je dužan upoznati poslodavca o svojoj eventualnoj nemogućnosti ispunjavanja posebnih uvjeta temeljenih na Zakonu o privatnoj zaštiti, Kaznenom zakonu i zdravstvenoj sposobnosti za određeno radno mjesto.

Članak 12.
Otkaz

- 1) Ovaj ugovor može se redovito otkazati.
- 2) Otkazni rok određuje se u najmanjem trajanju propisanim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu, ako ugovor otkazuje poslodavac.
- 3) Ako ugovor otkazuje radnik otkazni rok iznosi 30 dana.
- 4) Svaka ugovorena strana može izvanredno otkazati ovaj ugovor iz razloga predviđenih Zakonom o radu, Pravilnikom o radu poslodavca i ovim ugovorom, te u rokovima određenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu.

- 5) Ako radnik počini povredu obveze iz st. 3. ovog članka, te napusti radno mjesto prije isteka otkaznog roka, dužan je platiti poslodavcu ugovornu kaznu u iznosu od 2.200,00 kn neto iznosa plaće iz članka 6. ovog ugovora.
- 6) Povreda radnih obveza iz stavka 3. ovog članka smatrat će se težom povredom radne obveze, te će predstavljati razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 13.
Osobni podaci

- 1) Radnik izričito pristaje da poslodavac, odnosno osoba koju poslodavac ovlasti, prikuplja, koristi, pohranjuje, prenosi i/ili obrađuje osobne podatke radnika u svrhu ostvarivanja prava iz radnog odnosa uključivo, ali ne ograničavajući se na obračun radnikove plaće, naknade plaće i ostalih primanja u svezi radnog odnosa i radi ispunjavanja zakonskih dužnosti poslodavca vezanih uz evidencije iz oblasti rada.
- 2) Radnik je dužan o svim promjenama podataka koje poslodavac ili od njega ovlaštena osoba prikuplja i obrađuje, obavijestiti ih u roku od osam dana od dana nastale promjene.

Članak 14.
Završne odredbe

- 1) Poslodavac se obvezuje radniku uračunati staž ostvaren u društvu V grupa zaštita, a radi ostvarivanja svih prava propisanih Zakonom o radu ili Pravilnikom o radu poslodavca koja se određuju u ovisnosti o ostvarenom radnom stažu kod poslodavca.
- 2) Na prava, obveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Pravilnika o radu.
- 3) Sve sporove koji mogu proizići iz ovog ugovora poslodavac i radnik nastojat će riješiti sporazumno, a ako u tome ne uspiju, konačno će spor riješiti pred stvarno nadležnim sudom u Zagrebu.
- 4) Ovaj ugovor sastavljen je u 2 (dva) istovjetna primjerka, po jedan primjerak za svaku ugovornu stranu.

Članak 15.
Prihvatanje ugovora

- 1) Kao znak prihvatanja svih odredbi ovog ugovora, stranke ga potpisuju i to radnik vlastoručno, a poslodavac putem ovlaštenog predstavnika.

U Zagrebu, 12.11.2012. godine

POSLODAVAC:



RADNIK: