

Predstavnik radnika u organu poslodavca

Tržić, Luka

Undergraduate thesis / Završni rad

2015

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:128:975253>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-14**



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
STRUČNI STUDIJ SIGURNOSTI I ZAŠTITE

Luka Tržić

PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA

ZAVRŠNI RAD

Karlovac, 2015.

VELEUČILIŠTE U KARLOVCU
STRUČNI STUDIJ SIGURNOSTI I ZAŠTITE
SMJER: ZAŠTITA NA RADU

Luka Tržić

PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU POSLODAVCA

ZAVRŠNI RAD

Mentor:
dr.sc.Dražen Škrtić

Student:
Luka Tržić

Karlovac, 2015.

SAŽETAK

Tema ovog završnog rada je predstavnik radnika u organu poslodavca, bolje upoznavanje prava radnika i njihovih mogućnosti. Prava radnika uređena su u Ustavu Republike Hrvatske i u brojnim univerzalnim vrelima radnoga prava i prava zaštite na radu, ali i u načelima suvremenog, i modernog Radnog prava. Među najznačajnijim načelima nezaobilazna su: načela zaštite osobe-radnika i zaštita prava na radu i u vezi s radom. Upoznati ćemo načela radnog prava i svako od njih posebno objasniti, kako bismo pobliže shvatili prava radnika.

Što zapravo predstavlja predstavnik radnika u organu poslodavaca, na koji način se on bira, što se događa ako predstavnik radnika nije izabran, te da li to donosi nekakvim promjenama kod radnika, koje su razlike starog i novog Zakona o radu i da li ti utječe na prava radnika.

SUMMARY

The subject of this final work is representative of workers in the authority of the employer , a better knowledge of the rights of workers and their capabilities . Workers' rights are regulated in the Croatian Constitution and numerous universal sources of labor law and the rights of occupational safety and health , but also in the principles of modern , and modern labor law . Among the most important principles are unavoidable : the principle of the protection of people - workers and protection of rights at work and related to work . We will introduce the principles of labor law and each one of them in particular to explain , to understand in more detail the rights of workers.

What exactly is the representative of workers in the authority employers , how employer choose them, what happens if the workers' representative is not elected , and whether it brings some kind of changes in workers, what are the differences between old and new Labour Act and whether those influences to workers' rights.

SADRŽAJ

SAŽETAK.....	III
SUMMARY.....	III
1. UVOD.....	1
2. RADNO PRAVO I PRAVO NA RAD.....	3
2.1. Pravo na rad u Republici Hrvatskoj.....	4
2.2. Načela radnog prava	5
2.2.1. Načelo slobode rada	6
2.2.2. Načelo prava na rad.....	6
2.2.3. Načelo prava na udruživanje	7
2.2.4. Načelo zaštite i sigurnosti radnika	8
2.2.5. Načelo neotuđivosti i zaštite prava iz radnog odnosa	8
3. RADNIČKO VIJEĆE.....	10
3.1. Utemeljenje radničkog vijeća	10
3.2. Komparativni pregled odredbi o radničkom vijeću	11
4. IZBOR PREDSTAVNIKA RADNIKA.....	21
4.1. Predstavnik radnika u organu poslodavca	21
4.2. Trajanje mandata predstavnika radnika	22
5. EUROPSKO RADNIČKO VIJEĆE	23
5.1. Sastav europskog radničkog vijeća.....	24
5.2. Rad i ovlaštenje europskog radničkog vijeća	25
6. PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU EUROPSKOG DRUŠTVA.....	26
6.1. Suradnja poslodavca i predstavnika radnika	27
6.2. Trajanje mandata predstavnika radnika u Europskom vijeću.....	27
6.3. Razlike odredaba o predstavniku radnika u organu poslodavca.....	28
7. KAZNENE ODREDBE	29
7.1. Lakši prekršaji	30
7.2. Teži prekršaji	30

7.3. Najteži prekršaji poslodavaca	31
7.4. Prekršaji poslodavaca i udruga poslodavaca više razine	31
8. ZAKLJUČAK	31
LITERATURA	33

1. UVOD

Pisanjem ovog završnog rada uvesti ću Vas u objašnjenje pojmova radnika, poslodavca te fizičke osobe, kao i u prava radnika i prava poslodavca. Na koji način se bira poslodavac, tko ga bira i na koliko određeno je Zakonom o radu. Kao što i samo znamo, kroz stoljeća su se prava radnika mijenjala. Od vremena kad su ljudi bili robovi bogatijim obiteljima do danas, možemo zaključiti da su se radnici izborili za svoja prava i bolje uvjete. No je li to zaista tako? Od pamtivijeka znamo da su radnici uvijek niže rangirani, te da svaki od radnika ima nekog tko je iznad njih. Čovjek je vidio da svojim radom može nešto postići i izboriti se za sebe, pa je tako počeo i tražiti i zahtijevati da i ono ima svoja radnička prava. Tako se kroz stoljeća razvijala borba za radnička prava, a možemo reći da se i ona nastavlja i danas. Radnici su se izborili za svoja prava i dobili su predstavnika radnika u organu poslodavca, kojeg biraju oni sami putem radničkog vijeća. Naime, u svakom trgovačkom društvu ili zadruzi, u javnim ustanovama, a da se u njima sukladno posebnim propisima utemeljuje organ koji nadzire vođenje poslova, jedan član organa društva ili jedan član javne uprave mora biti predstavnik radnika. S obzirom na činjenicu da radnici mogu na nekoliko načina sudjelovati u odlučivanju kod poslodavca, a da je jedan od tih načina postojanje predstavnika radnika u nadzornom odboru odnosno drugom organu poslodavca. Možemo se slobodno zapitati da li je pravo na rad i pravo na radno mjesto? S obzirom na ekonomske situacije i situacije koje su prisutne u Republici Hrvatskoj, ljudi ne mogu računati da će pravom na rad dobiti i radno mjesto, s obzirom da se pojam pravo na rad može koristiti u šire svrhe objašnjavanja i definiranja.

Polazna hipoteza rada je da svaki novi Zakon o radu značajno smanjuje prava radnika, da su pravne norme sve manje određene, te da se za primjenu i poštivanje pravnih normi i radnici i poslodavci u dovoljnoj mjeri ne poznaju propise niti ih mogu učinkovito primjenjivati radi zaštite svojih pravnih interesa u radnom odnosu.

Drugi dio rada odnosi se na sve okolnosti i aktivnosti radnika i poslodavca tijekom radnog odnosa, izbor predstavnika radnika u organ poslodavca, trajanje njegovog mandata, sastav radničkog vijeća te njegov rad i ovlaštenje. Objasniti ću i suradnju poslodavca i predstavnika radnika, spomenuti ću ujedno i europsko radničko vijeće, njegov sastav te rad i ovlaštenje.

Treći dio mog rada odnosi se na uspoređivanje starog i novog Zakona o radu, s obzirom na okolnost da je na snazi relativno novi zakon o radu, čija primjena traje manje od godine dana vršena je komparacija s Zakonom o radu koji je bio na snazi do 15. srpnja 2014. godine i ocjena odredbi oba zakona s pozicije radnika.

2. RADNO PRAVO I PRAVO NA RAD

Radno pravo je posebna grana prava u kojoj se izučavaju radni odnosi, kao posebna skupina društvenih odnosa. Svoje podrijetlo radno pravo vuče iz građanskoga prava, a u samostalnu pravnu disciplinu razvilo se u razdoblju kada država svojim mjerama zaštitnog karaktera intervenira u područje radnih odnosa, čime se u radno pravo uvode norme imperativnog i neugovornog karaktera. Tako su se preobražajem ugovora o radu i intervencijom države u područje rada i radnih odnosa u radnom pravu zajedno našle norme ugovornog prava (ugovor o radu) i državni propisi zaštitnog karaktera.¹

Pravo na rad institut je radnog prava i pripada jednom od osnovnih prava čovjeka. Pravo na rad tekovina je građanskog društva, a javlja se u doba Francuske revolucije (1789.) Ideju prava na rad isticali su još socijalisti utopisti, a prvi praktični pokušaj realizacije ove ideje veže se uz Francusku revoluciju 1848. godine. „U francuskoj skupštini poslije revolucije od 1848. godine zahtijevano je pravo na rad kao neophodna dopuna slobode rada koja je do sada postojala samo za imaoce sredstava.“² Ovaj zahtjev pokušao se ostvariti osnivanjem nacionalnih radionica, ali je propao propašću revolucije. Znamo da su kroz povijest bile prisutne borbe za prava radnika, kao što znamo, da su se i žene borile za svoja prava u Francuskoj 1789. godine, pa su prema tome uslijedile i promjene u zakonima i ustavima.

U Ustavnom zakonu iz 1953. godine u članku 5. spominje se pravo na rad. Ova je odredba nastala nakon donošenja Opće deklaracije o ljudskim pravima. U ovoj deklaraciji koja je usvojena na Općoj skupštini UN 10. prosinca 1948. godine (rezolucija br. 217/III) u članku 23. stoji: „Svatko ima pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, pravedne i primjerene uvjete za rad i zaštitu od nezaposlenosti, Svatko bez ikakve razlike ima pravo na jednaku naknadu za isti rad, Svatko tko radi ima pravo na pravednu i primjerenu naknadu koja njemu i njegovoj obitelji osigurava život dostojan čovjeka i koja se prema potrebi dopunjavaju drugim sredstvima socijalne zaštite, Svatko ima pravo osnivati sindikate i njima pristupati kako bi zaštitio svoje interese.“³ S obzirom na ovo kroz godine su se mijenjala prava i donosili zakoni u svakoj državi, te time osiguravala prava radnika.

¹ Herman, Vilim, Čupurdija, Milorad, Osnove radnog radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011., str.8

² Herman, Vilim, Čupurdija, Milorad, Osnove radnog radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011., str.68.

³ Herman, Vilim, Čupurdija, Milorad, Osnove radnog radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011., str.69.

2.1. Pravo na rad u Republici Hrvatskoj

Uspostavom slobodne i neovisne Republike Hrvatske uspostavljeni su i novi društveno ekonomski odnosi koji se temelje na privatnom vlasništvu i tržišnom gospodarstvu. Prema Ustavu poduzetništvo i tržišna sloboda temelj su gospodarskog ustroja Republike Hrvatske. Pravo na rad regulirano je člankom 55. Ustava RH. „Svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakom je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.“ Ovdje se dakle govori o slobodi rada, što znači da se svatko može zaposliti gdje hoće i kada hoće, posao može pokrenuti sam ili raditi kod poslodavca pronalaskom posla na tržištu rada. Nažalost, stanje na tržištu rada je takvo da je znatno veća ponuda radne snage od potreba, a radnih mjesta nema. S obzirom na situaciju možemo se zapitati kako bismo mogli pronaći posao i gdje, te tko nam po tome pitanju može pomoći. Prema ustavnim odredbama: „Država potiče gospodarski napredak i socijalno blagostanje građana i brine se za gospodarski razvitak svih svojih krajeva“⁴.

Država, dakle, treba svojom pravnom regulativom stvoriti uvjete za nesmetan gospodarski razvitak, jer samo se gospodarskim razvitkom mogu osigurati i radna mjesta. Međutim, postavlja se pitanje, tko je obvezan stvarati sve povoljnije uvjete za realizaciju prava na rad u tržišnom gospodarstvu. Odgovor na ovo pitanje pronalazimo u Ustavu prema kojem se jamči pravo vlasništva, ali vlasništvo i obvezuje. „Nositelji vlasničkog prava i njihovi korisnici dužni su pridonositi općem dobru.“⁵ Radna mjesta, prema tome, trebaju osigurati vlasnici sredstava, a država svojim mjerama (poreznom politikom, poticajnim mjerama i dr.) stvarati okvire i ozračje za razvoj poduzetništva i gospodarstva u cjelini. Tako dolazimo do zaključka da pravo na rad nije pravo na radno mjesto, jer je iz ekonomskih razloga nemoguće osigurati svima radno mjesto, već pod pojmom prava na rad podrazumijevamo jednako pravo pod jednakim uvjetima. Ono što izravno ugrožava praktičnu aplikaciju prava na rad je nedostatak odgovarajuće pravne i političke svijesti o dominantnosti ekonomske i radne logike u ostvarivanju uvjeta za realizaciju prava na rad.

Eroziju instituta prava na rad čine prije svega negativne pojave u društvu kao što su korupcija, nepotizam itd. Ove su pojave izravna smetnja u ostvarivanju prava na rad i generiraju nepov-

⁴ Čl.49. st.3. Ustava Republike Hrvatske

⁵ Čl.48. st.2. Ustava Republike Hrvatske

jenje u pravni sustav.⁶ Uza sve smetnje koje su prisutne kako bi se netko zaposlio, moram opet napomenuti i da je prisutna i korupcija, mito, nepotizam, odnosno zapošljavanje po nekim obiteljskim ili rodbinskim vezama, bez obzira što možda netko od osoba koje su prijavljuju za posao ima bolje predispozicije od osobe koja će biti zaposlena na određenom radnom mjestu. Možemo spomenuti i kronizam, što predstavlja zapošljavanje svojih prijatelja i postavljanja istih na neke visoke funkcije iako oni ne zadovoljavaju kriterijima.

Mogli bismo izdvajati puno razloga zašto u Hrvatskoj nema poštivanja pravila za zapošljavanje, pravila radnika se ne poštuju iz navedenih razloga ali i onih koje su nekim ljudima manje poznati. S obzirom da se zapošljavaju ljudi po prijateljskim, rodbinskim vezama, oni koji imaju novaca pa plate da se netko od njihovih bližnjih ili daljnjih rođaka ili prijatelja, zaposli na određenom radnom mjestu ili dobije neki drugi posao, a ne zadovoljavaju kriterije, time se uzima mogućnost zapošljavanja radnika koji imaju predispozicije za radna mjesta koja su im oduzeta. Ujedno se i diskriminira kada se prilikom traženja radnika za posao navodi spol, pa govorimo o spolnoj diskriminaciji.⁷

2.2. Načela radnog prava

Načela radnoga prava predstavljaju osnovna pravila ponašanja koja vrijede i koja se, prije svega, primjenjuju u slučajevima kada neka pitanja iz područja radnoga prava nisu uređena radnopravnim propisima ili postoji njihova neusklađenost. Naime, poznato je da nijedno područje društvenih odnosa zbog njegove dinamike i izloženosti promjenama nije moguće u potpunosti normirati. Poznato je također da se pravo u društvenoj zbilji ostvaruje u relacijama ideja – materijalni i formalni sadržaj prava i njegovo ostvarenje (primjena). Subjekti radnoga prava u ovim relacijama trebaju se držati osnovnih načela kao „putokaza“ kako postupati u slučajevima kada postoje pravne praznine i kada određena pitanja nisu uređena pravnom normom. Subjekti radnog prava u postupku od donošenja do primjene radnopravnih propisa trebaju se držati osnovnih načela, jer se u biti radi o temeljnim pravilima koji su rezultat vrijednosne orijentacije i općih pravnih standarda. Prema **N. Tintiću**, načela radnoga 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,

⁶ Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad, Osnove radnog radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011., str.69.

⁷ Herman, Vilim; Čupurdija, Milorad, Osnove radnog radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011., str.69

građanskim i radnim pravima.⁸ Načela radnog prava su: načelo slobode rada, načelo prava na rad, načelo prava na udruživanje, načelo zaštite i sigurnosti radnika, načelo neotuđivosti i zaštite prava iz radnog odnosa.

2.2.1. Načelo slobode rada

Načelo slobode rada podrazumijeva pravo čovjeka da slobodno, bez ikakve prisile, osobno obavlja rad za koji se sam, svojom voljom, odlučio. Sloboda rada ustavna je kategorija, u većini modernih demokratskih država. 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.“⁹ Sloboda rada pretpostavlja postojanje ostalih sloboda u društvu, a nadasve: osobne slobode, političke slobode, slobode udruživanja, slobode javnog izražavanja, itd. Naravno da je sloboda rada ograničena kao i sloboda općenito. Prije svega, sloboda pojedinca ograničena je slobodom drugog pojedinca. Sloboda rada ograničena je i društvenim i gospodarskim, te materijalnim uvjetima života i objektivnim mogućnostima u kojima se realizira. Stoga, možemo reći da se sloboda rada izražava negativno, odnosno kao odsutnost zabrana i ograničenja, a ne stvarne mogućnosti koje pojedinac želi.¹⁰

2.2.2. Načelo prava na rad

Načelo prava na rad usko je povezano s načelom slobode rada. U Općoj deklaraciji o pravima čovjeka od 10. prosinca 1948. godine zapisano je: Članak 23. – 1. Svaka osoba ima pravo na rad, na slobodan izbor svoga rada, na pravedne i zadovoljavajuće uvjete rada i na zaštitu od nezaposlenosti. Pravo na rad osim što omogućava slobodu rada, obuhvaća i obvezu države da radno sposobnom stanovništvu omogući rad poduzimanjem odgovarajućih mjera intervencije, prije svega, vladine radne politike, te nizom mjera socijalne politike. Ustavom RH propisano je: „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.“⁷⁰ Pravo na rad jedno je od temeljnih ljudskih prava iz korpusa gospodarskih i socijalnih prava, a pripada pojmov-

⁸ Herman, Vilim, Čupurdija, Milorad, Osnove radnog radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011., str.68.

⁹ Članak 55. Ustava Republike Hrvatske, NN (85/10) u daljnjem tekstu Ustav Republike Hrvatske

¹⁰ Herman, Vilim, Čupurdija, Milorad, Osnove radnog radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011., str.54.

no-kategorijalnom sustavu radnog prava. Naime, norme koje uređuju pitanje prava na rad čine pravni institut radnoga prava kao posebne pravne grane i posebne znanstvene discipline.

2.2.3. Načelo prava na udruživanje

Načelo prava na udruživanje 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. Prema tome, riječ je o interesnim organizacijama putem kojih radnici i poslodavci artikuliraju i ostvaruju svoje interese. „Radi se o procesu koji prema jednoj od definicija predstavlja društvenu interakciju u grupi koja se provodi prihvaćanjem ili pridonošenjem grupnim aktivnostima; potez ili stanje sudjelovanja u nekom djelovanju grupe; povezivanje s drugima u formalnom odnosu koji nosi neka prava i obveze.“¹¹ Poznato je da interesi „obavljaju dvije važne društvene funkcije:

- a) povećavaju predvidivost ljudskog ponašanja i odnosa te
- b) daju najveću stabilnost poretku kojeg utemeljuju.

Stoga je važno imati realnu sliku stvarnosti, uočavati promjene i pratiti njihovu dinamiku. Opći ili široki interes koji organizacija pretendira zastupati nije izravan produžetak pojedinačnih i posebnih interesa, niti je njihov mehanički zbir, ali može biti njihova kvalitativna sinteza i treba biti sadržana u stavovima, ciljevima i djelovanjima do kojih je došlo suradnjom i sučeljavanjima s drugima.“¹² Pravo na udruživanje zagwarantirano je Ustavom Republike Hrvatske: „Radi zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa, svi zaposleni imaju pravo osnivati sindikate i slobodno u njih stupati i iz njih istupati. Sindikati mogu osnivati svoje saveze i udruživati se u međunarodne sindikalne organizacije. U oružanim snagama i redarstvu zakonom se može ograničiti sindikalno organiziranje. Poslodavci imaju pravo osnivati udruge i slobodno u njih stupati i iz njih istupati.“¹³

¹¹ Dušanka Marinković Drača: Sudjelovanje radnika u odlučivanju, TIM press, Zagreb, 2004., str. 8.

¹² Svjetlana Šokčević: Industrijska demokracija i zaštita na radu, TIM press, Zagreb, 2006., str. 41.

¹³ Članak 60. Ustava Republike Hrvatske

2.2.4. Načelo zaštite i sigurnosti radnika

Zaštita na radu predstavlja osiguravanje fizičkog i psihičkog integriteta svih radnika koji se ostvaruje primjenom tehničkih, zdravstvenih, pravnih, socijalnih, ekonomskih, odgojno-obrazovnih i drugih mjera. Zaštita i sigurnost radnika kao načelo radnog prava podrazumijeva ukupnost mjera i sredstava i to kako pravnog reguliranja tako i ostvarivanja primjene propisa kojima se regulira zaštita i sigurnost radnika. S povijesnog aspekta zaštita na radu obuhvaćala je propise, mjere i sredstva koji su predviđeni za zaštitu života i zdravlja ljudi. U suvremenim uvjetima područje zaštite na radu proširilo se i na zaštitu psihičkog integriteta radnika te zaštitu životne i radne sredine radnika, poslodavaca i trećih osoba. Sukladno tome, zaštita i sigurnost radnika obuhvaćaju: socijalnu zaštitu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu na radu, protupožarnu zaštitu, zaštitu osobnosti, zaštitu dostojanstva radnika, ograničenje noćnog rada i prekovremenog rada, posebnu zaštitu određenih kategorija radnika (malodobnika, žena, osoba s invaliditetom i dr.).¹⁴

2.2.5. Načelo neotuđivosti i zaštite prava iz radnog odnosa

Neotuđivost i zaštita prava pripadaju temeljnim načelima svakog pravnog sustava i bitnim čimbenicima vladavine prava i funkcioniranja pravne države. S obzirom na to prava na osnovi rada uređuju se i štite ustavom, zakonima i drugim propisima radnopravnog karaktera (pravilnicima, kolektivnim ugovorima, ugovorima o radu). Pri tome treba polaziti od osnovnog načela koje vrijedi u cijelom radnom pravu, a to je načelo „in favorem laboratoris“ (u korist radnika), po kojem se u svakom slučaju koji nije izričito uređen prinudnim normama primjenjuje pravno pravilo koje ide u korist radnika. Time se u radnom pravu odstupa od općih pravnih načela po kojima pravilo višeg ranga derogira pravilo nižeg ranga, ali samo u slučajevima kada pravilo nižeg ranga ide u korist radnika. Dakle, pravilo nižeg ranga ne smije uređivati neki radnopravni odnos drukčije od pravila višeg ranga i na štetu radnika, ali može urediti neki radnopravni odnos povoljnije za radnika nego što je to uređeno pravilom višeg ranga. Osim ovog pravila koje se primjenjuje u radnom pravu potrebno je istaknuti i intenzitet i karakter države u zaštiti prava radnika koja je specifična u odnosu na sve druge grane prava.

¹⁴ Herman, Vilim, Čupurdija, Milorad, Osnove radnog radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011., str.56.

Naime, država svojim intervencijama u radnopravno zakonodavstvo brojnim normama štiti prava radnika kao slabije ugovorne strane u radnopravnom odnosu. To je posebno izraženo u strogim kaznenim odredbama (sankcijama) te opsegu obveza poslodavaca koji podliježu inspekcijском nadzoru. Također, u pogledu sudske zaštite propisana je hitnost postupanja sudova u radnopravnim sporovima.¹⁵

¹⁵ Herman, Vilim, Ćupurdija, Milorad, Osnove radnog radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011., str.56.

3. RADNIČKO VIJEĆE

Pojam radnika obuhvaća široki spektar objašnjenja i definicija, zbog sveobuhvatnog posla kojeg radnici rade, i za što su kvalificirani. Najjednostavnije rečeno, radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Tu možemo ujedno i napomenuti da radnik nije samo osoba koja je u radnom odnosu, s obzirom da postoje i radnici koji nisu zaposleni, a obavljaju raznorazne poslove. To nam ukazuje koliko je pojam radnika širok i sveobuhvatan.

Poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove. Osim radnika i fizička osoba može obavljati određene poslove za poslodavca ako je kao član uprave, izvršni direktor ili 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.¹⁶

3.1. Utemeljenje radničkog vijeća

Kako bi se postupak utemeljenja radničkog vijeća pokrenuo mora postojati prijedlog sindikata ili najmanje deset posto radnika koji su zaposleni kod određenog poslodavca.¹⁷ Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, i to:

- 1) do sedamdeset pet radnika, jedan predstavnik,
- 2) od sedamdeset šest do dvjesto pedeset radnika, tri predstavnika,
- 3) od dvjesto pedeset jedan do petsto radnika, pet predstavnika,
- 4) od petsto jedan do sedamsto pedeset radnika, sedam predstavnika,
- 5) od sedamsto pedeset jedan do tisuću radnika, devet predstavnika.“¹⁸

Za svakih sljedećih započelih tisuću radnika, broj članova radničkog vijeća povećava se za dva predstavnika. Kako bi se radničko vijeće oformilo, potrebno je voditi i brigu o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika.

¹⁶ Članak 163. stavak 2. i 3. Zakona o radu NN 149/09, 61/11, 82/12, 73/13, u daljnjem tekstu Zakon o radu

¹⁷ Članak 137. stavak 2. Zakona o radu

¹⁸ Članak 138. Zakona o radu

Radničko vijeće se bira na izbornu razdoblje od tri godine te se izbori za vijeće održavaju svake godine u ožujku. Pravo biranja i da budu odabrani imaju svi radnici koji su zaposleni kod određenog poslodavca.¹⁹ Kada je radničko vijeće izabrano ono je dužno štiti i promicati interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, paziti na poštovanje Zakona o radu, pravilnika o radu, kolektivne ugovore te druge propise. Nadalje, završetkom izbora radničkog vijeća na zahtjev radnika ili poslodavca odabire se predstavnik radnika kojeg su predložili ostali zaposlenici kod određenog poslodavca.²⁰

3.2. Komparativni pregled odredbi o radničkom vijeću

Kako bismo što bolje shvatili koja je razlika bila između starog i novog Zakona o radu, te koja su prava radnika uskraćena, a koja prava su im poboljšana, te kako i na koji način mogu izboriti za ono što ima pripada, prikazati ću u tablici uspoređujući članke koji su promijenjeni.

Kao što i sami znamo, radnici nisu u potpunosti upoznati sa svojim pravima koja im pripadaju, pa njihovi poslodavci koriste njihovo neznanje, pa ih iskorištavaju, omalovažavaju i ponižavaju na njihovim radnim mjestima, uzimajući u obzir da postoji još radne snage koja čeka da dobije posao, te se s toga radnici ne žele suprotstavljati svojim poslodavcima. U tabeli je napisana članak, dio starog zakona i novi Zakon o radu, odnosno promjene koje su nastale, od kako je novi Zakon o radu stupio na snagu.

Novi zakon o radu izbor predstavnika radnika u organu poslodavca propisuje samo jednom odredbom. Obzirom da predstavnika radnika u organu poslodavca bira radničko vijeće dajem komparativni pregled odredbi o biranju članova radničkog vijeća prema odredbama starog i aktualnog Zakona o radu.

¹⁹ Članak 140. i 142. Zakona o radu

²⁰ Članak 147. Zakona o radu

	Zakon o radu, NN 93/14	Zakon o radu, NN 149/09, 61/11 i 73/13
Pravo na izbor radničkog vijeća	<p>Članak 141.</p> <p>(1) Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.</p> <p>(2) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.</p>	<p>Članak 137.</p> <p>(1) Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.</p> <p>(2) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje deset posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.</p>

	Zakon o radu, NN 93/14	Zakon o radu, NN 149/09, 61/11 i 73/13
Broj članova radničkog vijeća	<p style="text-align: center;">Članak 142.</p> <p>(1) Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, i to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) do sedamdeset pet radnika, jedan predstavnik 2) od sedamdeset šest do dvjesto pedeset radnika, tri predstavnika 3) od dvjesto pedeset jedan do petsto radnika, pet predstavnika 4) od petsto jedan do sedamsto pedeset radnika, sedam predstavnika 5) od sedamsto pedeset jedan do tisuću radnika, devet predstavnika. <p>(2) Za svakih sljedećih započelih tisuću radnika povećava se broj članova radničkog vijeća za dva.</p> <p>(3) Pri predlaganju članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično).</p>	<p style="text-align: center;">Članak 138.</p> <p>(1) Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, i to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) do sedamdeset pet radnika, jedan predstavnik, 2) od sedamdeset šest do dvjesto pedeset radnika, tri predstavnika, 3) od dvjesto pedeset jedan do petsto radnika, pet predstavnika, 4) od petsto jedan do sedamsto pedeset radnika, sedam predstavnika, 5) od sedamsto pedeset jedan do tisuću radnika, devet predstavnika. <p>(2) Za svakih sljedećih započelih tisuću radnika, povećava se broj članova radničkog vijeća za dva.</p> <p>(3) Pri predlaganju članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (po spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično).</p>

Odredbe starog i novog Zakona o radu o broju članova radničkog vijeća u odnosu na broj zaposlenih radnika kod određenog poslodavca u potpunosti su sadržajno i nomotehnički identični.

	Zakon o radu, NN 93/14	Zakon o radu, NN 149/09, 61/11 i 73/13
--	-------------------------------	-----------------------------------------------

Glavno radničko vijeće	Članak 143.	Članak 139.
	<p>(1) Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacijskih jedinica, radnici mogu izabrati jedno radničko vijeće na razini svih organizacijskih jedinica ili mogu izabrati radnička vijeća u svakoj pojedinoj organizacijskoj jedinici.</p> <p>(2) Ako su nakon utemeljenja radničkih vijeća u pojedinim organizacijskim jedinicama provedeni izbori i utemeljeno je radničko vijeće na razini poslodavca, danom utemeljenja toga radničkoga vijeća utemeljenim radničkim vijećima u pojedinim organizacijskim jedinicama prestaje mandat.</p> <p>(3) Kada radnici utemelje radničko vijeće u pojedinoj organizacijskoj jedinici, Glavno radničko vijeće može se organizirati samo ako su radnička vijeća utemeljena u svim organizacijskim jedinicama, i to na način da takvo radničko vijeće bude sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća svih organizacijskih jedinica.</p> <p>(4) Sporazumom između poslodavca i radničkih vijeća uređuje se sastav, ovlaštenja i druga pitanja važna za rad Glavnog radničkog vijeća.</p>	<p>(1) Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacijskih jedinica, može se organizirati više radničkih vijeća koja omogućuju odgovarajuće sudjelovanje radnika u odlučivanju.</p> <p>(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, organizira se Glavno radničko vijeće sastavljeno od predstavnika radničkih vijeća organizacijskih jedinica.</p> <p>(3) Sporazumom između poslodavca i radničkih vijeća uređuje se sastav, ovlaštenja i druga pitanja važna za rad Glavnog radničkog vijeća.</p>

Odredbe kompariranih članaka starog i novog Zakona o radu znatno se nomotehnički razlikuju. Sadržajne razlike su neznatne. Odredbe nisu imperativne, daju mogućnost sklapanja sporazuma između radničkih vijeća i poslodavac u pogledu organizacije radničkih vijeća u svim organizacijskim jedinicama i organizacije glavnog radničkog vijeća.

Zakon o radu, NN 93/14	Zakon o radu, NN 149/09, 61/11 i 73/13
-------------------------------	-----------------------------------------------

Izorno razdoblje	Članak 144.	Članak 140.
	(1) Radničko vijeće bira se na izborno razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.	(1) Radničko vijeće se bira na izborno razdoblje od tri godine.
	(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, izborno razdoblje može biti kraće ako je izbor za radničko vijeće proveden zbog poništenja prethodnih izbora ili raspuštanja radničkog vijeća tijekom trajanja mandata, te će trajati do isteka izbornog razdoblja radničkog vijeća koje je raspušteno, odnosno koje je izabrano na poništenim izborima.	(2) Izbori se redovito održavaju u ožujku.
	(3) Kada tijekom izbornog razdoblja radničkog vijeća dođe do promjene u članstvu, mandat novog člana radničkog vijeća trajat će do završetka mandata radničkog vijeća.	
	(4) Redoviti izbori se u pravilu održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.	

Novi Zakon o radu propisuje duži mandat izabranog radničkog vijeća i precizno određuje trenutak početka mandata radničkog vijeća. Mandat članova radničkog vijeća povećan je na četiri godine. Isto tako propisuju se slučajevi u kojima je moguće kraće mandatno razdoblje izabranog radničkog vijeća, a naknadno izabranim članovima radničkog vijeća zbog promjena u članstvu mandat traje kao i redovno izabranim članovima radničkog vijeća. Dakle, bez obzira na mogućnost naknadnog izbora novih članova radničkog vijeća, mandat svih članova prestaje istekom mandata radničkog vijeća.

Nadalje, vrijeme održavanja izbora za novi sastav radničkog vijeća dan u dužem vremenskom trajanju. Izbori za novi sastav radničkog vijeća moraju se održati u vremenskom periodu od tri mjeseca u izornoj godini, od ožujka do svibnja. Odredba „**u pravilu**“ nije imperativna i omogućuje odstupanja od propisanog termina i provođenje izbora i u drugim vremenskim razdobljima. Takva fleksibilnost omogućuje bolju organizaciju i provedbu izbora za članove radničkog vijeća.

	Zakon o radu, NN 93/14	Zakon o radu, NN 149/09, 61/11 i 73/13
Biračko pravo	<p>Članak 145.</p> <p>(1) Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod određenoga poslodavca.</p> <p>(2) Pravo birati i biti birani nemaju članovi upravnih i nadzornih organa poslodavca i članovi njihovih obitelji te radnici iz članka 131. stavaka 1. i 2. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Članovima obitelji u smislu stavka 2. ovoga članka smatraju se članovi uže obitelji iz članka 86. stavka 3. ovoga Zakona.</p> <p>(4) Odredba stavka 2. ovoga članka ne odnosi se na predstavnike radnika u organima poslodavca.</p> <p>(5) Izborni odbor utvrđuje listu radnika koji imaju biračko pravo.</p>	<p>Članak 141.</p> <p>(1) Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod određenoga poslodavca.</p> <p>(2) Članovi upravnih i nadzornih organa poslodavca i članovi njihovih obitelji te radnici iz članka 127. stavka 1. ovoga Zakona, nemaju pravo iz stavka 1. ovoga članka.</p> <p>(3) Odredba stavka 2. ovoga članka ne odnosi se na predstavnike radnika u organima poslodavca.</p> <p>(4) Izborni odbor utvrđuje listu radnika koji imaju biračko pravo.</p>

Odredbe kojima je definiran način utvrđivanja biračkih popisa sadržajno nisu mijenjani. Normotehničke promjene nisu od značaja za primjenu odredbi.

	Zakon o radu, NN 93/14	Zakon o radu, NN 149/09, 61/11 i 73/13
Liste kandidata	<p>Članak 146.</p> <p>(1) Liste kandidata za izbor predstavnika radnika mogu predložiti sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca ili skupina radnika koju podržava najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca.</p> <p>(2) Svaka lista kandidata mora imati onoliko broj kandidata i zamjenika koliko se predstavnika radnika bira.</p> <p>(3) Ministar pravilnikom propisuje postupak izbora radničkih vijeća, obveznike, rokove i način dostave podataka o izabranim radničkim vijećima.</p>	<p>Članak 142.</p> <p>(1) Liste kandidata za izbor predstavnika radnika mogu predložiti sindikati koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca ili skupina radnika koju podržava najmanje deset posto radnika zaposlenih kod određenoga poslodavca.</p> <p>(2) Ako se bira jedan predstavnik, mora se predložiti i najmanje jedan zamjenik, a ako se bira tri ili više predstavnika, mora se predložiti i najmanje tri zamjenika, kako bi radničko vijeće, ako bi nekom od izabranih kandidata prestao mandat, uvijek bilo u punom broju.</p> <p>(3) Svaka lista kandidata mora imati onoliko broj kandidata koliko se predstavnika radnika bira.</p>

Odredbe kojima se propisuje utvrđivanje rezultata izbora članova radničkog vijeća nisu sadržajno niti nomotehnički mijenjane.

	Zakon o radu, NN 93/14	Zakon o radu, NN 149/09, 61/11 i 73/13
Utvrđivanje rezultata izbora	<p style="text-align: center;">Članak 147.</p> <p>(1) Ako se bira jedan predstavnik, izabran je onaj kandidat koji je dobio najveći broj glasova radnika koji su glasovali.</p> <p>(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, dva ili više kandidata dobiju isti broj glasova, izabran je kandidat koji je duže neprekidno zaposlen kod poslodavca.</p> <p>(3) Ako se biraju tri ili više predstavnika, broj predstavnika koji je izabran sa svake liste utvrđuje se tako da se ukupan broj glasova koje je dobila svaka lista (biračka masa liste) dijeli s brojevima od jedan do, zaključno, broja predstavnika koji se bira; svi tako dobiveni rezultati redaju se od najvećeg do najmanjeg, a rezultat koji po redu odgovara broju predstavnika koji se bira je zajednički djelitelj; svaka lista dobit će onoliko predstavničkih mjesta koliko puta ukupan broj njezinih dobivenih glasova (biračka masa liste) sadrži cijeli broj zajedničkog djelitelja; ako su glasovi tako podijeljeni da se ne može utvrditi koja bi između dviju ili više lista dobila koje predstavničko mjesto, ono će pripasti onoj listi koja je dobila više glasova.</p> <p>(4) Lista koja na izborima dobije manje od pet posto glasova radnika koji su glasovali ne sudjeluje u diobi predstavničkih mjesta.</p> <p>(5) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, sa svake liste izabrani su kandidati od rednoga broja jedan pa do rednoga broja koji odgovara broju predstavničkih mjesta koja je određena lista dobila.</p>	<p style="text-align: center;">Članak 146.</p> <p>(1) Ako se bira jedan predstavnik, izabran je onaj kandidat koji je dobio najveći broj glasova radnika koji su glasovali.</p> <p>(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, dva ili više kandidata dobiju isti broj glasova, izabran je kandidat koji je duže neprekidno zaposlen kod poslodavca.</p> <p>(3) U slučaju da se bira tri ili više predstavnika, broj predstavnika koji je izabran sa svake liste utvrđuje se na sljedeći način: ukupan broj glasova koje je dobila svaka lista (biračka masa liste) dijeli se s brojevima od jedan do, zaključno, broja predstavnika koji se bira; svi tako dobiveni rezultati redaju se od najvećeg do najmanjeg, a rezultat koji po redu odgovara broju predstavnika koji se bira je zajednički djelitelj; svaka lista dobit će onoliko predstavničkih mjesta koliko puta ukupan broj njezinih dobivenih glasova (biračka masa liste) sadrži cijeli broj zajedničkog djelitelja; ako su glasovi tako podijeljeni da se ne može utvrditi koja bi između dviju ili više lista dobila koje predstavničko mjesto, ono će pripasti onoj listi koja je dobila više glasova.</p> <p>(4) Lista koja na izborima dobije manje od pet posto glasova radnika koji su glasovali ne sudjeluje u diobi predstavničkih mjesta.</p> <p>(5) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, sa svake liste izabrani su kandidati od rednoga broja jedan pa do rednoga broja koji odgovara broju predstavničkih mjesta koje je određena lista dobila.</p>

	Zakon o radu, NN 93/14	Zakon o radu, NN 149/09, 61/11 i 73/13
Utvrđivanje rezultata izbora	<p>Članak 147.</p> <p>(6) Zamjenici predstavnika sa svake liste su kandidati koji nisu izabrani, po redu od prvoga neizabranoga pa najviše do broja koliko je određena lista dobila predstavničkih mjesta, a nakon što se iscrpi lista kandidata, zamjenici su osobe s liste zamjenika kandidata.</p> <p>(7) Podatke o provedenim izborima izborni odbor dostavlja poslodavcu i sindikatima koji su podnijeli listu kandidata.</p>	<p>Članak 146.</p> <p>(6) Zamjenici predstavnika sa svake liste su kandidati koji nisu izabrani, po redu od prvoga neizabranoga pa najviše do broja koliko je određena lista dobila predstavničkih mjesta, a nakon što se iscrpi lista kandidata, zamjenici su osobe s liste zamjenika kandidata.</p> <p>(7) Podatke o provedenim izborima izborni odbor dostavlja poslodavcu i sindikatima koji su podnijeli listu kandidata.</p>

	Zakon o radu, NN 93/14	Zakon o radu, NN 149/09, 61/11 i 73/13
Temeljna ovlaštenja radničkog vijeća	<p>Članak 148.</p> <p>(1) Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.</p> <p>(2) Radničko vijeće pazi na poštivanje ovoga Zakona, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa.</p> <p>(3) Radničko vijeće pazi ispunjava li poslodavac uredno i točno obveze obračunavanja i uplaćivanja doprinosa u skladu s posebnim propisom, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.</p> <p>(4) Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije.</p>	<p>Članak 147.</p> <p>(1) Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.</p> <p>(2) Radničko vijeće pazi na poštivanje ovoga Zakona, pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa.</p> <p>(3) Radničko vijeće pazi da li poslodavac uredno i točno ispunjava obveze glede obračunavanja i uplaćivanja doprinosa sukladno posebnom propisu, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.</p> <p>(4) Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije.</p>

	Zakon o radu, NN 93/14	Zakon o radu, NN 149/09, 61/11 i 73/13
Suodlučivanje	<p style="text-align: center;">Članak 151.</p> <p>(1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) otkazu članu radničkog vijeća 2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora 3) otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom 4) otkazu radniku starijem od šezdeset godina 5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca 6) uvrštavanju osoba iz članka 34. stavka 1. ovoga Zakona u kolektivni višak radnika, osim u slučaju kada je poslodavac u skladu s posebnim propisom pokrenuo, odnosno provodi postupak likvidacije 7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku 8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovoga Zakona. <p>(2) Poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. točaka 1. do 6. ovoga članka ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.</p>	<p style="text-align: center;">Članak 150.</p> <p>(1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) otkazu članu radničkog vijeća, 2) otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran te članu izbornog odbora, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenja izbornih rezultata, 3) otkazu radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, otkazu radniku osobi s invaliditetom, 4) otkazu radniku starijem od šezdeset godina, 5) otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca, 6) uvrštavanju osoba iz članka 71. stavka 1. ovoga Zakona u program zbrinjavanja viška radnika, 7) prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, 8) imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno odredbama ovoga Zakona. <p>(2) Poslodavac iznimno može bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. podstavka 1. do 6. ovoga članka, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 249. ovoga Zakona.</p> <p>(3) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.</p> <p>(4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.</p>

	Zakon o radu, NN 93/14	Zakon o radu, NN 149/09, 61/11 i 73/13
Suodlučivanje	<p style="text-align: center;">Članak 147.</p> <p>(4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.</p> <p>(5) Arbitražu iz stavka 4. ovoga članka provodi arbitar kojeg s liste koju utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće odaberu strane u sporu, odnosno koju odrede sporazumno.</p> <p>(6) Listu arbitara utvrđuje i vodi Gospodarsko-socijalno vijeće.</p> <p>(7) Ministar, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća, pravilnikom uređuje način izbora arbitara, arbitražni postupak te način obavljanja administrativnih poslova za taj postupak.</p> <p>(8) Ministar odlukom, uz prethodno mišljenje Gospodarsko-socijalnog vijeća i mišljenja ministra nadležnog za financije, utvrđuje visinu i način isplate naknade troškova arbitražnog postupka te nagrade arbitra.</p> <p>(9) Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.</p>	<p style="text-align: center;">Članak 150.</p> <p>(5) O tužbi poslodavca u slučaju iz stavka 4. ovoga članka, sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od trideset dana od dana podnošenja tužbe.</p> <p>(6) Sporazumom poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.</p>

4. IZBOR PREDSTAVNIKA RADNIKA

Izbor predstavnika radnika u organ poslodavca imenuje i opoziva radničko vijeće. Ako pak poslodavac nije utemeljio radničko vijeće, predstavnika radnika u organ poslodavca, između radnika zaposlenih kod poslodavaca, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, na način na koji to propisuje zakon.

S druge strane, radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.²¹ Nadalje, radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem izabrati jednog ili više predstavnika koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.²²

Radnici odabiru nekoliko kandidata koje će predložiti za izbor predstavnika radnika. Kasnije kada je glasovanjem radničkog vijeća odlučeno tko je predstavnik radnika, njegova zadaća je predstavljanje radnicima njihove zadaće, te ujedno, štiti njihove interese i bori se za njihova prava.

4.1. Predstavnik radnika u organu poslodavca

Postoji nekoliko načina sudjelovanja radnika u odlučivanju kod poslodavca. Jedan od tih načina je sudjelovanje predstavnika radnika u radu nadzornog odbora, odnosno drugog organa poslodavca. Tako je propisano da u trgovačkom društvu ili zadruzi, u kojima se sukladno posebnom propisu utemeljuje organ koji nadzire vođenje poslova (nadzorni odbor, upravni odbor, odnosno drugo odgovarajuće tijelo) te u javnoj ustanovi, jedan član organa društva ili zadruge koji nadzire vođenje poslova, odnosno jedan član organa javne ustanove (upravno vijeće, odnosno drugo odgovarajuće tijelo), mora biti predstavnik radnika.²³

Predstavnika radnika u organ poslodavca imenuje i opoziva radničko vijeće. Međutim, u slučaju nepostojanja tog vijeća, predstavnika radnika u organ poslodavca, između radnika zaposlenih kod poslodavca, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim

²¹ Članak 136. Zakona o radu

²² Članak 137. Zakona o radu

²³ Članak 163. Zakona o radu

glasovanjem, na način propisan Zakonom o radu za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.

Bitno je naglasiti da predstavnik radnika, kao član organa poslodavca, bilo da je imenovan od radničkog vijeća, bilo da je izabran neposredno od radnika na izborima, ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi tog organa.²⁴

Predstavnici radnika u poduzeću moraju uživati djelotvornu zaštitu od svakog za njih štetnog postupka, uključujući otkaz, koji se temelji na njihovom statusu ili djelovanju u svojstvu predstavnika radnika ili na članstvu u sindikatu ili sudjelovanju u sindikalnim djelatnostima, ukoliko postupaju u skladu s postojećim zakonima ili kolektivnim ugovorima ili drugim zajednički usuglašenim sporazumima.

Predstavnicima radnika moraju se osigurati u poduzeću takve pogodnosti koje su primjerene sa ciljem da im se omogući obavljanje njihovih dužnosti brzo i učinkovito. S tim u vezi mora se voditi računa o značajkama sustava industrijskih odnosa u zemlji i potrebama, veličini i sposobnostima dotičnog poduzeća. Osiguranjem takvih pogodnosti ne smije se nanijeti šteta učinkovitom poslovanju dotičnog poduzeća.²⁵

4.2. Trajanje mandata predstavnika radnika

Dakle, u konkretnom slučaju radnici mogu imenovati svog predstavnika u nadzorni odbor za mandatno razdoblje određeno statutom, odnosno Zakonom. Treba, naime, podsjetiti da se prema odredbama Zakona o trgovačkim društvima²⁶ članovi nadzornog odbora biraju, odnosno imenuju najviše na četiri godine i mogu biti ponovno birani, odnosno imenovani. Nije li u odluci o izboru odnosno u izjavi o imenovanju što drugo rečeno, mandat članu nadzornog

²⁴ Članak 163. stavak 4. Zakona o radu

²⁵ Na temelju točke III. Odluke o objavljivanju konvencija Međunarodne organizacije rada kojih je Republika Hrvatska stranka na temelju notifikacije o sukcesiji (»Narodne novine-Međunarodni ugovori« broj 2/94), Ministarstvo rada i socijalne skrbi Republike Hrvatske objavljuje Konvenciju o predstavnicima radnika, u daljnjem tekstu Konvencija o predstavnicima radnika

²⁶Članak 258. Članovi nadzornog odbora biraju se, odnosno imenuju najviše na četiri godine i mogu biti ponovno birani, odnosno imenovani. Nije li u odluci o izboru odnosno u izjavi o imenovanju što drugo rečeno, mandat članu nadzornog, odnosno upravnog odbora počinje s danom donošenja te odluke odnosno davanja izjave bez obzira na upis u sudskom registru. Zakon o trgovačkim društvima, NN 111/93, 34/99, 52/00 – Odluka USRH, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11 – Kazneni zakon, 152/11(pročišćeni tekst), 111/12 i 68/13), dalje Zakon o trgovačkim društvima.

odnosno upravnog odbora počinje s danom donošenja te odluke odnosno davanja izjave bez obzira na upis u sudskom registru.

Ako u statutu društva nije ništa određeno o trajanju mandata članova nadzornog odbora, predstavnika radnika može se imenovati za mandatno razdoblje, određeno u odluci radničkog vijeća, ali ne dulje od četiri godine, kako je to zapriječeno navedenim odredbama Zakona o trgovačkim društvima. Kad predstavnika radnika biraju neposredno radnici na izborima, trajanje mandata predstavnika radnika određeno je odredbama Zakona o radu.

Ako ni u odluci o imenovanju niti u odluci o izboru predstavnika radnika nije navedeno koliko dugo će radnik obnašati dužnost predstavnika radnika u nadzornom odboru, trebalo bi uzeti da je radnik izabran, odnosno imenovan u taj odbor na razdoblje navedeno u statutu društva, a ako ono nije navedeno, na razdoblje od četiri godine.²⁷

5. EUROPSKO RADNIČKO VIJEĆE

Europsko radničko utemeljuju središnja uprava i pregovarački odbor sklapanjem pisanog sporazuma o osnivanju, ovlaštenjima i radu europskog radničkog vijeća. Kod povezanih poslodavaca prema odredbama Zakona o radu²⁸, europsko radničko vijeće utemeljuje se na razini svih povezanih poslodavaca, osim ako sporazumom nije drukčije uređeno. Sporazum o utemeljenju europskog radničkog vijeća mora sadržavati uglavke o:

- 1) primjeni sporazuma, odnosno o tome na koje se poslodavce, podružnice i povezane poslodavce sporazum primjenjuje te obuhvaća li i poslodavce i podružnice iz članka 176. ovoga Zakona,
- 2) sastavu i broju članova europskog radničkog vijeća, trajanju njegovog mandata i raspodjeli mjesta kako bi se uvijek kada je to moguće, osigurala ravnomjerna zastupljenost radnika svih organizacijskih jedinica, skupina radnika i spola,
- 3) ovlaštenjima i dužnostima europskog radničkog vijeća, postupcima obavješćivanja i savjetovanja s europskim radničkim vijećem i predstavnicima radnika na nacionalnoj razini,

²⁷ IUS-INFO, Trajanje mandatnog razdoblja predstavnika radnika u nadzornom odboru poslodavca; <http://www.iusinfo.hr/dailycontent/Topical.aspx?id=15769>. 15. srpnja 2015.

²⁸ Članak 167. stavak 2. Zakona o radu,

- 4) mjestu održavanja, učestalosti i trajanju sastanaka europskog radničkog vijeća,
- 5) sastavu, načinu imenovanja, ovlaštenjima i načinu postupanja odbora, ako je osnovan u okviru europskog radničkog vijeća,
- 6) sredstvima koja je potrebno osigurati za rad europskog radničkog vijeća,
- 7) datumu stupanja na snagu sporazuma, roku na koji je sporazum sklopljen, postupku izmjena i dopuna ili raskida sporazuma te uvjetima i postupku ponovnog pregovaranja o sporazumu, što uključuje, kada je to potrebno, i slučaj strukturnih promjena kod poslodavca, odnosno poslodavaca iz članka 167. stavka 1., odnosno stavka 3. Zakona o radu,
- 8) izmjenama i dopunama sporazuma u slučaju izvanrednih okolnosti koje u znatnoj mjeri utječu na interese radnika.²⁹

5.1. Sastav europskog radničkog vijeća

Europsko radničko vijeće sastoji se od predstavnika radnika poslodavca, podružnice ili povezanog poslodavca koji posluje na razini Europske unije.³⁰ Ujedno se članovi radničkog vijeća biraju, odnosno imenuju razmjerno broju zaposlenih kod poslodavaca, odnosno poslodavaca iz članka 167. stavka 1., odnosno stavka 3. Zakona o radu u svakoj državi članici, na način da radnici iz svake države članice imaju pravo na jednog predstavnika na svakih započelih deset posto radnika od ukupnog broja radnika zaposlenih kod poslodavaca iz članka 167. stavaka 1. i 3. ovoga Zakona u svim državama članicama u trenutku kada je dana informacija o broju radnika iz članka 170. Zakona o radu.³¹ Članak 167. govori da poslodavac koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, je društvo koje u državama članicama zapošljava najmanje tisuću radnika, a od toga najmanje sto pedeset radnika u svakoj od barem dvije države članice.³² Povezani poslodavci koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije u smislu odredbi poglavlja 4. ove glave Zakona, su najmanje dva povezana društva sa

²⁹ Članak 180. Zakona o radu

³⁰ Članak 182. st. 1. Zakona o radu

³¹ Članak 183. st. 2. Zakona o radu

³² Članak 167. st. 1. Zakona o radu

sjedištem u različitim državama članicama u kojima zapošljavaju najmanje sto pedeset radnika i koji u državama članicama zapošljavaju najmanje tisuću radnika.³³

Kako i se utvrdio broj radnika središnja uprava svakog od povezanih poslodavaca dužna je pribaviti podatke potrebne za početak pregovora o osnivanju europskog radničkog vijeća ili uspostavi postupka obavješćivanja i savjetovanja.³⁴ Tako se broj radnika kod poslodavaca utvrđuje na osnovi prosječnog broja radnika zaposlenih kod tih poslodavaca u prethodne dvije godine.³⁵

Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se prema broju radnika zaposlenih kod određenog poslodavca, i to

- 1) do sedamdeset pet radnika, jedan predstavnik,
- 2) od sedamdeset šest do dvjesto pedeset radnika, tri predstavnika,
- 3) od dvjesto pedeset jedan do petsto radnika, pet predstavnika,
- 4) od petsto jedan do sedamsto pedeset radnika, sedam predstavnika,
- 5) od sedamsto pedeset jedan do tisuću radnika, devet predstavnika.³⁶

5.2. Rad i ovlaštenje europskog radničkog vijeća

Središnja uprava saziva osnivačku sjednicu europskog radničkog vijeća na kojoj članovi većinom glasova biraju predsjednika, zamjenika predsjednika i donose poslovnik o radu europskog radničkog vijeća.³⁷ Tako europsko radničko vijeće zastupa i predstavlja predsjednik, a u njegovoj odsutnosti, zamjenik predsjednika.³⁸ Isto tako europsko radničko vijeće za koordinaciju svojih aktivnosti, od svojih članova bira uži odbor koji se sastoji od najviše pet članova, a koji mora imati uvjete za redovito obavljanje svojih dužnosti.³⁹

³³ Članak 167. st. 3. Zakona o radu

³⁴ Članak 170. st. 1. Zakona o radu

³⁵ Članak 170. stavak 3. Zakona o radu

³⁶ Članak 138. Zakona o radu

³⁷ Članak 185. stavak 1. Zakona o radu

³⁸ Članak 185. stavak 2. Zakona o radu

³⁹ Članak 185. stavak 3. Zakona o radu

Europsko radničko vijeće ima pravo jedanput godišnje održati sastanak sa središnjom upravom, radi obavješćivanja i savjetovanja glede pitanja koja se odnose na poslodavca, podružnicu ili povezane poslodavce u cjelini ili na najmanje dva poslodavca ili podružnice koji se nalaze u različitim državama članicama.⁴⁰ Ujedno je i središnja uprava dužna najmanje jedanput u kalendarskoj godini obavijestiti europsko radničko vijeće i s njime se savjetovati o rezultatima poslovanja i planovima poslodavca ili povezanog poslodavca koji posluju na razini Europske unije, te mu o tome pravodobno dostaviti izvješće s odgovarajućom dokumentacijom, a poslodavca, podružnice poslodavca ili povezane poslodavce obavijestiti o sastanku.⁴¹ Europsko radničko vijeće dužno je o sadržaju i ishodu postupaka obavješćivanja i savjetovanja obavijestiti predstavnike radnika zaposlenih kod poslodavca, podružnica poslodavca ili povezanih poslodavaca, a ako takvi predstavnici nisu izabrani ili imenovani, sve radnike zaposlene kod poslodavca, podružnica poslodavca ili povezanih poslodavaca.⁴²

6. PREDSTAVNIK RADNIKA U ORGANU EUROPSKOG DRUŠTVA

Radnici zaposleni kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća ili putem jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja, o pitanjima koja se odnose na poslovanje poslodavca, odnosno povezanih poslodavaca, a koja bi mogla imati učinak na gospodarska i socijalna prava i interese radnika u najmanje dvije države članice.

Radnici zaposleni u europskom društvu, odnosno kod poslodavca sudionika, ovisnog poslodavca ili zainteresiranog poslodavca europskog društva koji će imati ili ima sjedište u državi članici Europske unije, odnosno državi koja je stranka Ugovora o europskom gospodarskom prostoru, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju u poslovima europskog društva.⁴³

⁴⁰ Članak 186. stavak 1. Zakona o radu

⁴¹ Članak 186. stavak 2. Zakona o radu

⁴² Članak 186. stavak 4. Zakona o radu

⁴³ Članak 192. Zakona o radu

6.1. Suradnja poslodavca i predstavnika radnika

Suradnja između organa koji nadzire vođenje poslova poslodavca sudionika i predstavnika radnika temelji se na međusobnom povjerenju.⁴⁴ Odredba koja se odnosi na odnos poslodavca i predstavnika radnika na odgovarajući se način primjenjuje i na suradnju između organa koji nadzire vođenje poslova poslodavca sudionika i predstavnika radnika u okviru postupaka obavješćivanja, savjetovanja i suodlučivanja.⁴⁵ Tu je još i prisutno čuvanje poslovne tajne prilikom isteka mandata, koja se primjenjuje i na predstavnike radnika u okviru postupka obavješćivanja, savjetovanja i suodlučivanja, stručnjake i prevoditelje, predstavnike radnika u vijeću radnika europskog društva.⁴⁶

6.2. Trajanje mandata predstavnika radnika u Europskom vijeću

Kao što sam već prije spomenuo, u konkretnom slučaju radnici mogu imenovati svog predstavnika u nadzorni odbor za mandatno razdoblje određeno statutom, odnosno Zakonom. Treba, naime, podsjetiti da se prema članku 258. Zakona o trgovačkim društvima članovi nadzornog odbora biraju, odnosno imenuju najviše na četiri godine i mogu biti ponovno birani, odnosno imenovani.⁴⁷ Nije li u odluci o izboru odnosno u izjavi o imenovanju što drugo rečeno, mandat članu nadzornog odnosno upravnog odbora počinje s danom donošenja te odluke odnosno davanja izjave bez obzira na upis u sudskom registru.

Nadalje, ako u statutu društva nije ništa određeno o trajanju mandata članova nadzornog odbora, predstavnika radnika može se imenovati za mandatno razdoblje, određeno u odluci radničkog vijeća, ali ne dulje od četiri godine, kako je to zapriječeno navedenim člankom 258. Zakona o trgovačkim društvima. Ako predstavnika radnika biraju neposredno radnici na izborima, valjalo bi u odluci o izboru odrediti i trajanje mandata predstavniku radnika.

Ako ni u odluci o imenovanju niti u odluci o izboru predstavnika radnika nije navedeno koliko dugo će radnik obnašati dužnost predstavnika radnika u nadzornom odboru, trebalo bi uze-

⁴⁴ Članak 200. stavak 1. Zakona o radu

⁴⁵ Članak 200. stavak 2. Zakona o radu

⁴⁶ Članak 200. stavak 4. Zakona o radu

⁴⁷ Članak 258. Zakona o trgovačkim društvima

ti da je radnik izabran, odnosno imenovan u taj odbor na razdoblje navedeno u statutu društva, a ako ono nije navedeno, na razdoblje od četiri godine.⁴⁸

6.3. Razlike odredaba o predstavniku radnika u organu poslodavca

Kao što sam prije u radu spomenuo postoji nekoliko načina sudjelovanja radnika u odlučivanju kod poslodavca. Jedan od tih načina je sudjelovanje predstavnika radnika u radu nadzornog odbora, odnosno drugog organa poslodavca. Kod nas predstavnik radnika može biti prisutan u nadzornom odboru, upravnom odboru odnosno u nekom drugom odgovarajućem tijelu, upravnom vijeću. Predstavnik radnika u organ poslodavca kod nas a i u europskim zemljama imenuje i opoziva radničko vijeće. Međutim, u slučaju nepostojanja tog vijeća, predstavnika radnika u organ poslodavca, između radnika zaposlenih kod poslodavca, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem, na način propisan Zakonom o radu za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.

Predstavnik radnika, kao član organa poslodavca, ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi tog organa. Predstavnici radnika u poduzeću moraju uživati djelotvornu zaštitu od svakog za njih štetnog postupka, uključujući otkaz, koji se temelji na njihovom statusu ili djelovanju u svojstvu predstavnika radnika ili na članstvu u sindikatu ili sudjelovanju u sindikalnim djelatnostima, ukoliko postupaju u skladu s postojećim zakonima ili kolektivnim ugovorima ili drugim zajednički usuglašenim sporazumima. Predstavnici radnika moraju si osigurati u poduzeću takve pogodnosti koje su primjerene sa ciljem da im se omogući obavljanje njihovih dužnosti brzo i učinkovito. Mora se voditi računa o značajkama sustava industrijskih odnosa u zemlji i potrebama, veličini i sposobnostima dotičnog poduzeća. Osiguranjem takvih pogodnosti ne smije se nanijeti šteta učinkovitim poslovanju dotičnog poduzeća.

S druge strane, radnici zaposleni kod poslodavca koji obavlja gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, te kod povezanih poslodavaca koji obavljaju gospodarsku djelatnost na razini Europske unije, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju putem europskog radničkog vijeća ili putem jednog ili više postupaka obavješćivanja i savjetovanja, o pitanjima koja se odnose na poslovanje poslodavca, odnosno povezanih poslodavaca, a koja bi mogla imati učinak na gospodarska i socijalna prava i interese radnika u najmanje dvije države članice.

⁴⁸ IUS-INFO, Trajanje mandatnog razdoblja predstavnika radnika u nadzornom odboru poslodavca; <http://www.iusinfo.hr/dailycontent/Topical.aspx?id=15769>. 16. Srpnja 2015. godine.

Radnici zaposleni u europskom društvu, odnosno kod poslodavca sudionika, ovisnog poslodavca ili zainteresiranog poslodavca europskog društva koji će imati ili ima sjedište u državi članici Europske unije, odnosno državi koja je stranka Ugovora o europskom gospodarskom prostoru, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju u poslovima europskog društva.

7. KAZNENE ODREDBE

U svakodnevnom životu čujemo da je neki poslodavac prekršio neko pravo svog zaposlenika, te da postoje kaznene odredbe prema kojima se tog poslodavca može kazniti. Tako možemo slobodno reći da postoje lakši prekršaji, teški prekršaji, najteži prekršaji, prekršaji poslodavca i udruga poslodavaca više razine, prekršaji sindikata i udruga sindikata više razine. Ukoliko postoji neki prekršaj koji je propisan Zakonom o radu, za njega postoje i propisane kazne.

7.1. Lakši prekršaji

Kako postoje povrede prava radnika, te u tu skupinu pripadaju trudnice, roditelji i posvojitelji, zakon propisuje određene kazne. Svaki radnik, pa trudnice, roditelji i posvojitelji moraju biti zaštićeni od nekih osnovnih povreda prilikom sklapanja ugovora, prava na godišnji, upoznavanjem propisa, zaštite, organizacije, kolektivnom ugovoru i mnogim drugim stvarima.

Novčanom kaznom od 1.000,00 do 3.000,00 kuna kazniti će se poslodavci ukoliko učine lakše prekršaje koji su propisani Zakonom o radu.⁴⁹

7.2. Teži prekršaji

Novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba:

1. ako pravilnik o radu donese prije nego što je zatražio mišljenje radničkoga vijeća,
2. ako onemogući radnike u izboru radničkoga vijeća,
3. ako ne obavještava radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti,
4. ako se s radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se je dužan savjetovati,
5. ako bez suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća,
6. ako ne osigura uvjete za rad radničkoga vijeća,
7. ako ne omogući imenovanom **predstavniku radnika** članstvo u nadzornom odboru, odnosno drugom odgovarajućem tijelu trgovačkog društva odnosno ustanove,

Novčanom kaznom od 4.000,00 do 6.000,00 kuna za prekršaj kaznit će se poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe.

⁴⁹ Članak 292. Zakona o radu.

Za prekršaj poslodavcu pravnoj osobi može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 10.000,00, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 3.000,00 kuna.⁵⁰

7.3. Najteži prekršaji poslodavaca

Novčanom kaznom od 61.000,00 do 100.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj poslodavac pravna osoba. Za najteže prekršaje poslodavcu pravnoj osobi može se izreći novčana kazna na mjestu izvršenja prekršaja u iznosu od 20.000,00 kuna, a poslodavcu fizičkoj osobi i odgovornoj osobi pravne osobe u iznosu od 6.000,00 kuna.⁵¹

7.4. Prekršaji poslodavaca i udruga poslodavaca više razine

Novčanom kaznom od 5.000,00 do 20.000,00 kuna kaznit će se za prekršaj udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine.

8. ZAKLJUČAK

Kao što smo spomenuli kroz seminarski rad, predstavnika radniku u organu poslodavca bira radničko vijeće, koje je sastavljeno prema broju zaposlenih osoba kod nekog poslodavca. Predstavnici radnika u poduzeću moraju uživati djelotvornu zaštitu od svakog za njih štetnog

⁵⁰ Članak 293. Zakona o radu

⁵¹ Članak 294. Zakona o radu

postupka, uključujući otkaz, koji se temelji na njihovom statusu ili djelovanju u svojstvu predstavnika radnika ili na članstvu u sindikatu ili sudjelovanju u sindikalnim djelatnostima, ukoliko postupaju u skladu s postojećim zakonima ili kolektivnim ugovorima ili drugim zajednički usuglašenim sporazumima. Predstavnicima radnika moraju se osigurati u poduzeću takve pogodnosti koje su primjerene sa ciljem da im se omogući obavljanje njihovih dužnosti brzo i učinkovito. S tim u vezi mora se voditi računa o značajkama sustava industrijskih odnosa u zemlji i potrebama, veličini i sposobnostima dotičnog poduzeća. Osiguranjem takvih pogodnosti ne smije se nanijeti šteta učinkovitim poslovanju dotičnog poduzeća.

Kao što smo već spomenuli radnici mogu imenovati svog predstavnika u nadzorni odbor za mandatno razdoblje određeno statutom, odnosno Zakonom. Spomenuto je da se prema odredbama Zakona o trgovačkim društvima članovi nadzornog odbora biraju, odnosno imenuju najviše na četiri godine i mogu biti ponovno birani, odnosno imenovani. Ako u statutu društva nije ništa određeno o trajanju mandata članova nadzornog odbora, predstavnika radnika može se imenovati za mandatno razdoblje, određeno u odluci radničkog vijeća, ali ne dulje od četiri godine, kako je to zapriječeno navedenim odredbama Zakona o trgovačkim društvima. Ako predstavnika radnika biraju neposredno radnici na izborima, valjalo bi u odluci o izboru odrediti i trajanje mandata predstavniku radnika.

Ako ni u odluci o imenovanju niti u odluci o izboru predstavnika radnika nije navedeno koliko dugo će radnik obnašati dužnost predstavnika radnika u nadzornom odboru, trebalo bi uzeti da je radnik izabran, odnosno imenovan u taj odbor na razdoblje navedeno u statutu društva, a ako ono nije navedeno, na razdoblje od četiri godine.

Svrha zaštite na radu je sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, drugih bolesti u vezi s radom te zaštite radnog okoliša. Upoznali smo se sa načelima radnog prava, a ta načela su: načelo slobode rada, načelo prava na rad, načelo prava na udruživanje, načelo zaštite i sigurnosti radnika, načelo neotuđivosti i zaštite prava iz radnog odnosa. Sama načela nam govora svatko ima pravo na slobodu rada i pravo na rad, to pravo nikome ne bi trebalo biti oduzeto, ali ta načela i prava se ne poštuju a i radnici nisu u potpunosti upoznati sa svojim pravima. Poslodavci bi trebali osigurati radna mjesta svim svojim radnicima, iako to kod nas baš i nije moguće, jer financijske mogućnosti to ne pružaju onako kako bi trebale. Spomenuo sam i zapošljavanje u Republici Hrvatskoj, koje nije po zakonskim propisima, već se zapošljava po rodbinskim i prijateljskim vezama, bez obzira na kvalifikacije i predispozicije prema drugim radnicima. Tako da možemo reći da je zapošljavanje kod nas izmanipulirano i prema

političkim opredjeljenjima ili uvjerenjima, a ujedno i diskriminirano zapošljavanje postoji kod nas, jer se ponekad kod zapošljavanja traži određeni spol.

Kako bismo bolje shvatili promjene u novom Zakonu u radu, u tablici je sve objašnjeno, te iz toga zaključujemo da se je stari Zakon uistinu promijenio i da su radnicima pružene bolje mogućnosti, no uz napomenu da oni svoja prava zaista znaju, no istina je nešto sasvim drugo, jer radnici svoja prava ne poznaju u potpunosti.

LITERATURA

Knjige:

1. Bilić, A., *Fleksibilni oblici rada i radno pravo*, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij. 2009.

2. Franičević, V., Puljiz, V. (ur.), Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti, Centar za demokraciju Miko Tripalo i Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2009.
3. Herman, V.; Čupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011.,
4. Marinković-Drača, D., Sudjelovanje radnika u odlučivanju, Zagreb, 2004.
5. Šokčević S.: Industrijska demokracija i zaštita na radu, TIM press, Zagreb, 2006.,

Članci:

1. Aktualnosti Hrvatskog zakonodavstva i zakonodavne prakse, Opatija 2009.
2. Milković, D., Ostvarivanje prava radnika na naknadu plaće u parničnom i ovršnom postupku" - Godišnjak 15., XXIII savjetovanja Aktualnosti Hrvatskog zakonodavstva i zakonodavne prakse, Opatija 2008.
3. Učur, Marinko, Zaštita osobe u radnom odnosu od načela do realizacije, Zb. Prav. fak. Sveuč. Rij., 2008.

Zakoni

1. Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
2. Zakon o radu (NN 93/14)
3. Zakon o trgovačkim društvima, NN 111/93, 34/99, 52/00 – Odluka USRH, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11 – Kazneni zakon, 152/11(pročišćeni tekst), 111/12 i 68/13),
4. Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14)

Internet:

1. Gotovac, Viktor; Gović, Iris; Milković, Darko; Palarić, Antun; Pičuljan, Zoran; Pipunić, Sandra; Sarvan, Desa; Zrilić, Zrinko, Radni službenički odnosi, Zagreb, 2005,

<http://novi-informator.net/savjetovanja/radni-i-sluzbenicki-odnosi>, pristupljeno
19.07.2015.

2. IUS-INFO, Trajanje mandatnog razdoblja predstavnika radnika u nadzornom odboru poslodavca; <http://www.iusinfo.hr/dailycontent/Topical.aspx?id=15769> , pristupljeno
15. 07.2015.