

POSEBNO PRAVNA ZAŠTITA MALODOBNIKA, ŽENA I OSOBA SMANJENIH RADNIH SPOSOBNOSTI

Baljak, Matea

Undergraduate thesis / Završni rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Polytechnic of Šibenik / Veleučilište u Šibeniku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:143:657210>

Rights / Prava: [In copyright](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2022-07-03**

Repository / Repozitorij:

[VUS REPOSITORY - Repozitorij završnih radova Veleučilišta u Šibeniku](#)



VELEUČILIŠE U ŠIBENIKU
PREDDIPLOMSKI STUČNI STUDIJ
UPRAVNI STUDIJ

Matea Baljak

**Posebno pravna zaštita malodobnika, žena i osoba
smanjenih radnih sposobnosti**

Završni rad

ŠIBENIK, 2020

VELEUČILIŠTE U ŠIBENIKU
PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ
UPRAVNI STUDIJ

Posebno pravna zaštita malodobnika, žena i osoba

Smanjenih radnih sposobnosti

Završni rad

Kolegij: Osnove radnog, socijalnog i službeničkog prava

Student: Matea Baljak

Mentor: doc.dr.sc. Dragan Zlatović prof. v.š.

Matični broj studenta: 1219057266

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. RADNI ODNOSI U REPUBLICI HRVATSKOJ	3
2.1. Izvori radnog prava	3
2.2. Obilježja radnog odnosa	4
2.3. Ugovor o radu kao temeljni institut radnog prava	10
3. ZAŠTITA MALOLJETNIKA, ŽENA I OSOBA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNIH ZA RAD	12
3.1. Zapošljavanje i zaštita maloljetnika	12
3.2. Zapošljavanje i zaštita žena	14
3.2.1. Obvezni rodiljni dopust	20
3.2.2. Dodatni rodiljni dopust	20
3.2.3. Produženo mirovinsko osiguranje	20
3.2.4. Skraćeno radno vrijeme	20
3.2.5. Pravo na rad u skraćenom radnom vremenu radi pojačane njege djeteta	21
3.2.6. Stanka za dojenje djeteta	21
3.2.7. Mirovanje radnog odnosa	21
3.2.8. Zaštita od prestanka radnog odnosa	21
3.2.9. Sudska praksa	22
3.2.10. Posebnost suodlučivanja kod zaštićene kategorije radnika	23
3.3. Zapošljavanje i zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnih za rad	23
4- PRIMJERI IZ PRAKSE	26
4.1. Zabrana otkaza trudnici	26
4.2. Rodiljni dopust (porodni dopust)	27
4.3. Građanski postupak za naknadu štete	30
5. ZAKLJUČAK	33
LITERATURA	34

TEMELJNA DOKUMENTACIJSKA KARTICA

Veleučilište u Šibeniku

Završni rad

Upravni studij

Preddiplomski stručni studij

POSEBNO PRAVNA ZAŠTITA MALODOBNIKA, ŽENA I OSOBA SMANJENIH RADNIH SPOSOBNOSTI

Matea Baljak

Mateabaljak15@gmail.com

Jedno od univerzalnih ljudskih prava je i pravo na slobodu od diskriminacije, koja se pojmovno određuje kao nedopušteno i neopravdano razlikovanje među osoba, na temelju njihovih karakteristika. Slijedom toga, Zakon o suzbijanju diskriminacije taksativno navodi čak sedamnaest diskriminacijskih osnova: rasa odnosno etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet i izražavanje, spolna orijentacija. Nadalje, zabrana diskriminacije je u hrvatskom pravnom poretku ustavna kategorija, tako da Ustav Republike Hrvatske najvišim vrednotama ustavnog poretka propisuje jednakost, nacionalnu ravnopravnost i ravnopravnost spolova. Ustav u članku 14. zabranjuje diskriminaciju proglašavajući da svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode neovisno o svojoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama, pri čemu je značajno primijetiti da listu diskriminacijskih osnova ostavlja otvorenom.

Ključne riječi: **pravo na slobodu, diskriminacijske osnove, zabrana diskriminacije, radni odnosi.**

TEMELJNA DOKUMENTACIJSKA KARTICA

Veleučilište u Šibeniku

Završni rad

Upravni studij

Preddiplomski stručni studij

POSEBNO PRAVNA ZAŠTITA MALODOBNIKA, ŽENA I OSOBA SMANJENIH RADNIH SPOSOBNOSTI

Matea Baljak

Mateabaljak15@gmail.com

One of the universal human rights is the right to freedom from discrimination, which is conceptually defined as an inadmissible and unjustified differentiation between persons, based on their characteristics. As a consequence, the Anti-Discrimination Law lists as many as seventeen discriminatory grounds: race or ethnicity or skin color, gender, language, religion, political or other beliefs, national or social background, wealth, union membership, education, social status, marital or family status, age, health status, disability, genetic inheritance, gender identity and expression, sexual orientation. Furthermore, the prohibition of discrimination is a constitutional category in the Croatian legal order, so the Constitution of the Republic of Croatia prescribes equality, national equality and gender equality with the highest values of the constitutional order. The Constitution prohibits discrimination in Article 14 by declaring that everyone in the Republic of Croatia has rights and freedoms regardless of their race, color, sex, language, religion, political or other beliefs, national or social origin, property, birth, education, social status or it is important to note that the list of discriminatory grounds is left open.

Keywords: right to liberty, discriminatory grounds, non-discrimination, employment.

1. UVOD

Kada je riječ o radnim odnosima, Zakon o radu detaljno uređuje zabranu diskriminacije. Navedeni zakon zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća. Osim toga, zabranjena je diskriminacija u pogledu uvjeta zasnivanja radnog odnosa, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, napredovanja na poslu, pristupa svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjeta zaposlenja i rada te svih prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća, otkaza ugovora o radu, prava članova i djelovanja u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

Zaštita maloljetnika u svezi s radom regulirana je odredbama Zakona o radu i Zakona o zaštiti na radu, te propisima donesenim na temelju navedenih zakona. Slijedom toga, obveza je poslodavca osigurati maloljetniku dodatnu zaštitu na radu zbog očuvanja njegovog nesmetanoga duševnog i tjelesnog razvoja prema posebnom propisu te da maloljetnik ne smije obavljati poslove s posebnim uvjetima rada, osim maloljetnika koji je završio stručno srednjoškolsko obrazovanje za te poslove i koji ispunjava ostale propisane uvjete.

Sigurnost i zdravlje trudnih radnica, radnica koje su rodile i radnica koje doje na radnom mjestu uređena je također Zakonom o radu i Zakonom o zaštiti na radu, kao i propisima donesenim na temelju navedenih zakona, a posebna prava i obveze propisani su Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama.

Profesionalna nesposobnost radnika za rad postoji kada je zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, radna sposobnost trajno smanjena za više od polovicu, prema tjelesno i psihički zdravom osiguraniku iste ili slične naobrazbe i sposobnosti. Poslovi prema kojima se ocjenjuje sposobnost za rad osiguranika obuhvaćaju sve poslove koji odgovaraju njegovim tjelesnim i psihičkim sposobnostima, a smatraju se odgovarajućim njegovim dosadašnjim poslovima. Invalidnost može nastati zbog bolesti, ozljede izvan rada, ozljede na radu ili profesionalne bolesti. U slučajevima u kojima je kod osiguranika utvrđena

profesionalna nesposobnost za rad utvrđuje se preostala radna sposobnost ako se, s obzirom na njegovo zdravstveno stanje, životnu dob, naobrazbu i sposobnost, može profesionalnom rehabilitacijom osposobiti za rad s punim radnim vremenom na drugom poslu.

2. RADNI ODNOSI U REPUBLICI HRVATSKOJ

2.1. Izvori radnog prava

Izvori radnog prava su, prije svega, normativni akti države i državnih organa kojima se uređuje predmet radnog prava, odnosno pojmovi radnog prava, kategorije, institucije i radni odnosi, kao i drugi odnosi u korelaciji s radnim pravom, ali i druga pravila sankcionirana organiziranom državnom prisilom.¹

Dvije su velike skupine izvora radnog prava – međunarodni i univerzalni. Pravni izvori Ujedinjenih naroda su:

1. Opća deklaracija o pravima čovjeka;
2. Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena;
3. Međunarodni pakt o ekonomskim i kulturnim pravima;
4. Međunarodni pakt o političkim i građanskim pravima;
5. Konvencija o pravima djeteta;
6. Povelja UN-a;
7. Ustav Međunarodne organizacije rada i njene konvencije i preporuke.

Osim navedenih, postoje i specijalizirani izvori radnog prava, koje, kako i sam naziv insinuiraju, donose specijalne međunarodne organizacije čije je područje djelovanja usko specijalizirano. Riječ je prije svega o Međunarodnoj organizaciji rada koja donosi konvencije i preporuke odnosno rekomandacije.²

Kada je riječ o regionalnim međunarodnim izvorima, riječ je prije svega o Vijeću Europe odnosno:

1. Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (zabrana ropstva i diskriminacije)
2. Europska socijalna povelja iz 1961.
3. Revidirana „europska socijalna povelja“ 1965

Od tuzemnih odnosno domaćih izvora radnog prava, nužno je spomenuti Ustav Republike Hrvatske, ali i međunarodne ugovore koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i

¹ Herman, V., Čupurdija, M. (2011) Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek., str. 69-70.

² Ibid., str. 70.

objavljeni slijedom čega čine dio unutrašnje pravnog poretka Republike Hrvatske, a po pravnoj snazi su iznad zakona, npr.: Povelja UN, Opća deklaracija o pravima čovjeka, Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Ustav Međunarodne organizacije rada, Philadelphijska deklaracija sa 26. sjednice MOR-a iz 1944., Konvencije i preporuke MOR-a, EU povelja o osnovnim socijalnim pravima radnika, itd.³

Govoreći o zakonima, temeljni je Zakon o radu kao *lex generali*, odnosno opći zakon, a slijede Zakon o zapošljavanju, Zakon o mirovinskom osiguranju, Zakon o zaštiti na radu.⁴

Osim zakona, pravni su izvori i podzakonski akti, uredbe, sudska praksa kao supsidijaran i posredan izvor radnog prava koji djeluje snagom svoje uvjerljivosti te pravna znanost, također supsidijaran izvor prava koji pruža mogućnost pozivanja na znanstveno tumačenje.⁵

Ugovoreni izvori prava su ugovor o radu, kolektivni ugovor, odnosno njegov obligatorni dio koji regulira odnose među ugovornim stranama, normativni ugovor koji uređuje trajanje godišnjeg odmora te sporazum radničkog vijeća i poslodavaca-radni sporazum i neki drugi oblici.⁶

Izvanugovorni izvori radnog prava nastali su kao rezultat jednostranog normativnog djelovanja, a tiče se o statutu, poslovniku, pravilniku, uputi o radu, okružnici, kodeksima ponašanja.

2.2. Obilježja radnog odnosa

Bitnim elementima radnog odnosa smatramo obilježja radnog odnosa koja ga diferenciraju od drugog pravnog odnosa. Prije svega je nužno da je radni odnos dobrovoljan, odnosno potrebna je suglasnost volja za njegovo zasnivanje, ali i za njegovo trajanje. Nadalje, obveza rada je neprenosiva, što drugim riječima znači da je obvezno osobno obavljanje rada.⁷

U radnom odnosu postoji podređenost uputama poslodavaca, koja može biti ekonomska ili pravna. Ekonomska podređenost ne čini bitan element radnog odnosa, a pravna podređenost može biti stručna, koja se manifestira kao ovlast poslodavca da radniku daje upute za rad, ili organizacijska, koja ovlašćuje poslodavca na određivanje vremena i mjesta rada. Ipak, bitno je

³ Ibid., str. 72.

⁴ Učur, M. Đ, Zlatović, D., Moslavac, B., Malenica, I., Čupurdija, M. (2018) Veliki komentar Zakona o radu, Rijeka: Libertin naklada d. o. o. Rijeka., str. 112.

⁵ Herman, V., Čupurdija, M. (2011) Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek., str. 89.

⁶ Ibid., str. 90.

⁷ Učur, M. Đ, Zlatović, D., Moslavac, B., Malenica, I., Čupurdija, M. (2018) Veliki komentar Zakona o radu, Rijeka: Libertin naklada d. o. o. Rijeka., str. 135.

naglasiti da poslodavac nije ovlašten jednostrano promijeniti vrstu rada niti vrstu poslova koje radnik obavlja, nego je za sve takve izmjene potrebna i suglasnost radnika.⁸

Rad je, jasno, bitan element radnog odnosa, a može biti samostalan i nesamostalan, pri čemu se na samostalan rad primjenjuju odredbe građanskog i trgovačkog prava, a na nesamostalan rad odredbe radnog prava i tek podredno obveznog/građanskog prava. Samozaposlene osobe se ne smatraju podređene naručitelju posla slijedom čega ne uživaju radnopravnu zaštitu.⁹

Bitan element radnog odnosa je naplatnost, bez koje radni odnos ne može postojati jer se, primjerice, volonterski rad ne smatra radnim odnosom.

Nakon navođenja primarnih elemenata, nužno je definirati temeljne subjekte, prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa.

Radnog odnosa nema bez radnika i poslodavca. Radnikom se smatra fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca. Poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.¹⁰

Obveza je poslodavca radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, dok je obveza radnika prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika. Osim toga, dužnost je poslodavca osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.¹¹

⁸ Ibid., str. 137.

⁹ Herman, V., Čupurdija, M. (2011) Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek., str. 139.

¹⁰ Zakon o radu, Narodne novine, broj 93/14, 127/17., čl. 4.

¹¹ Ibid., čl. 7.

U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu.

Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Bitno je istaknuti da se propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.¹²

Kada je riječ o uvjetima rada, poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca su ovlašteni ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih ovim ili drugim zakonom. Poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih Zakonom o radu, samo ako je ovim ili drugim zakonom to izričito propisano (Učur i sur., 2018).

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.¹³

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, no u slučaju da poslodavac sklopi s radnikom ugovor za obavljanje posla koji, uzimajući u obzir narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.¹⁴

Kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.¹⁵

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim iznimno kada se sklapa na neodređeno vrijeme, no u tom slučaju je poslodavcu dopušteno sklapati uzastopne ugovore o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti. Ipak, cjelokupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog

¹² Ibid. čl. 8.

¹³ Ibid., čl. 9.

¹⁴ Herman, V., Čupurdija, M. (2011) Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek

¹⁵ Zakon o radu, Narodne novine, broj 93/14, 127/17., čl. 10.

radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.¹⁶

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.¹⁷

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

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.¹⁸

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ipak, propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu. Ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima mora se registrirati pri uredu državne uprave u županiji, odnosno uredu Grada Zagreba nadležnom za poslove rada.¹⁹

¹⁶ Učur, M. Đ, Zlatović, D., Moslavac, B., Malenica, I., Čupurdija, M. (2018) Veliki komentar Zakona o radu, Rijeka: Libertin naklada d. o. o. Rijeka

¹⁷ Zakon o radu, Narodne novine, broj 93/14, 127/17

¹⁸ Ibid., čl. 13.

¹⁹ Ibid., čl. 14.

Ako poslodavac pretežno posluje sezonski, za obavljanje stalnih sezonskih poslova može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.²⁰

Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti. Ministar pravilnikom propisuje poslove na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.²¹

Radni odnosi mogu biti individualni i kolektivni. Individualni radni odnos se uspostavlja između radnika i poslodavca. Kolektivni radni odnosi se uspostavljaju između organizacija radnika i organizacija poslodavaca, odnosno poslodavca.²²

Radom se smatra svako ljudsko djelovanje koje se izvodi s namjerom obavljanja određenog posla, odnosno postizanja određenog predviđenog korisnog rezultata. To djelovanje može biti fizičko (manualno), psihičko (intelektualno) ili tehničko, a presudno je da ima radnu, profesionalnu, proizvodnu, produktivnu, društveno-korisnu funkciju, odnosno ekonomski korisnu svrhu.²³

Osnovni elementi u pojmu radnog odnosa su: dobrovoljno stupanje na rad, osobno obavljanje rada, nadređenost poslu, naknada za rad u obliku plaće. Kao sporedni elementi u pojmu radnog odnosa mogu se navesti: trajanje radnog odnosa, radno vrijeme, uključivanje u organizaciju.

Radni odnos se zasniva dobrovoljnim pristankom subjekta individualnog radnog odnosa radnika i poslodavca. Kao odstupanje od pravila, moguće je da se zakonom nametne obveza rada u obliku mobilizacije radnika u slučaju štrajka. To je moguće u određenim granama ili u određenim poduzećima, kod kojih se mora osigurati neprekidno obavljanje djelatnosti (od posebnog društvenog interesa).

Postojanje dobrovoljnosti na strani radnika u postupku zasnivanja radnog odnosa pokazuje se:

- podnošenjem pismene prijave poslodavcu (na oglas),
- zaključivanjem ugovora o radu i
- stupanjem na rad.

²⁰ Ibid., čl. 16.

²¹ Ibid., čl. 21.

²² Herman, V., Čupurdija, M. (2011) Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek., str. 140.

²³ Franičević, V., Puljiz, V. (2009) Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti, Centar za demokraciju Miko Tripalo i Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb., str. 279.

Kod stipendista ili kod prijave u vojnu ili neku drugu školu po čijem završetku postoji obaveza rada u određenom trajanju, dobrovoljno se pokazuje kroz prethodnu suglasnost da se zasnjuje radni odnos nakon završetka školovanja.

Dobrovoljnost se u ovim slučajevima sastoji i u pravu da se nadoknadi šteta ili iznos primljene stipendije radi oslobađanja obveze zasnivanja radnog odnosa. Dobrovoljnost na strani poslodavca u postupku zasnivanja radnog odnosa postoji kada je prijem radnika zasnovan na ekonomskim kriterijima.

Poslodavac pokazuje dobrovoljnost obavještanjem zavoda ili agencije za zapošljavanje, raspisivanjem oglasa i zaključivanjem ugovora o radu ili donošenjem odluke o prijemu.

Primjer kada je ograničena volja poslodavca je zakonska obveza poduzeća da u toku kalendarske godine zaposli određeni broj pripravnika (koja je postojala u našem pravu u prethodnom razdoblju razvoja radnih odnosa).

Radnik je u svako doba ovlašten raskinuti radni odnos i poslodavac ga u tome ne može spriječiti. Radnik manifestira dobrovoljnost na način što može otkazati ugovor o radu ili se sporazumjeti sa poslodavcem o prestanku radnog odnosa. Radnik nije dužan navesti razloge zbog kojih raskida radni odnos. Kod prestanka radnog odnosa za poslodavca postoje ograničenja i zakonom su određeni slučajevi u kojima poslodavac može otkazati ugovor o radu.²⁴

Radnik osobno obavlja rad uzastopno i kontinuirano (svaki radni dan). Nadalje, radnik nije ovlašten vlastitu obvezu osobnog obavljanja rada predati drugom radniku. Poslodavac zasniva radni odnos sa određenim radnikom upravo zbog njegovih individualnih osobitosti, sposobnosti i ostalih osobina potrebnih za obavljanje konkretnih poslova. Kod drugih pravnih odnosa povodom rada može, ali ne mora postojati obveza osobnog obavljanja rada (to da rad mora izvršiti upravo ta osoba s kojom je zasnovan odnos).²⁵

Kod radnog odnosa u pitanju je neposredno korištenje radne sposobnosti radnika, pri čemu postizanje rezultata nije bitno za opstanak ugovora. Radnik se obvezuje za rad, a ne na rezultat rada. Rezultati su posljedica obavljanja rada. Radnik obavlja rad prema uputama (radnim nalogima).

²⁴ Herman, V., Čupurdija, M. (2011) Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek., str. 150.

²⁵ Ibid., str. 155.

Nadređenost podrazumijeva pravnu zavisnost radnika prema poslodavcu u okviru prava i obaveza iz radnog odnosa. Nadređenost u poduzeću personalizira nadređeni kroz funkcije:

- upravljanja,
- donošenje normativnih akata,
- izricanje disciplinskih sankcija.

Kroz različite kategorije zaposlenih osoba i zanimanja postoje značajne razlike u koracima nadređenosti.

2.3. Ugovor o radu kao temeljni institut radnog prava

Ugovorom o radu zasniva se individualni radni odnos između radnika pojedinca i poslodavca. Prava i obveze radnika i poslodavca mogu biti uređeni osim ugovorom o radu još i :

1. Pravilnikom o radu
2. Sporazumom radničkog vijeća s poslodavcem
3. Kolektivnim ugovorom

Ugovor o radu je sklopljen kad se stranke suglase o bitnim sastojcima ugovora (prihvatom ponude), a sam je ugovor dvostranoobvezne naravi, jer se radnik obvezuje osobno obavljati rad u skladu s uputama poslodavca, dok se s druge strane poslodavac obvezuje radniku dati posao i isplatiti mu plaću.²⁶

Ugovori o radu mogu se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme, kako je već i navedeno u prethodnom tekstu. Osim toga, prema dužini radnog vremena, ugovor o radu dijeli se na:

1. Ugovor o radu s punim radnim vremenom
2. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom
3. Ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom

U pravilu se ugovor o radu sklapa s punim radnim vremenom, koje u Republici Hrvatskoj iznosi 40 sati tjedno, no zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom radničkog vijeća ili ugovorom o radu moguće je predvidjeti i kraće trajanje punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom je onaj koji je sklopljen na kraće trajanje od punog radnog vremena, koje u Republici Hrvatskoj iznosi maksimalno 39 sati tjedno, što može biti radnikova želja ili pak rezultat okolnosti da određeni poslodavac radnika ne treba u punom

²⁶ Ibid., str. 160.

radnom vremenu. Takav radnik može biti istodobno u radnom odnosu kod više poslodavaca (to njegovo pravo ograničeno je zakonskom zabranom utakmice), ali pritom njegovo ukupno radno vrijeme ne smije premašiti puno radno vrijeme.²⁷

Osim toga, radniku koji ima ugovor o radu s nepunim radnim vremenom pravo na plaću (i staž osiguranja) pripada razmjerno vremenu provedenom na radu. Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa sa istim poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu (takav će radnik jednako ostvariti pravo na otpremninu i otkazne rokove kao da je radio puno radno vrijeme).

Ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom rezultat je instituta zaštite radnika, a odnosi se na skraćivanje radnog vremena štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa pripadaju tom radniku kao da radi s punim radnim vremenom, i to u punom opsegu.²⁸

²⁷ Ibid., str. 163.

²⁸ Ibid., str. 170.

3. ZAŠTITA MALOLJETNIKA, ŽENA I OSOBA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNIH ZA RAD

Ustavom Republike Hrvatske je utvrđeno da *mladež, majke i invalidne osobe imaju pravo na osobitu zaštitu na radu.*²⁹

3.1. Zapošljavanje i zaštita maloljetnika

Iako je zapošljavanje djece institut nekog davnog vremena, nažalost je još uvijek prisutno u mnogim društvima, čak i u hrvatskom. Rad maloljetnika u Hrvatskoj je dopušten, ali pod posebnim uvjetima, a pretežito je uređen Zakonom o radu, dopunjen pravilnicima koje donose ministri sukladno Zakonu o radu, kojima se uspostavlja dodatna pravna zaštita ove posebno ranjive dobne skupine. Tako radno zakonodavstvo Republike Hrvatske regulira i dopušta mogućnost da maloljetnici budu iznimno zaštićeni, ali s druge strane štiti njihova prava, interese, njihov psihofizički razvoj te njihov mentalni i moralni integritet.³⁰

Prema članku 20. Zakona o radu, maloljetnik s petnaest godina i više od petnaest godina, osim onih koji pohađaju obvezno osnovno obrazovanje, može se zaposliti pod nadzorom zakonskog zastupnika, odnosno roditelja ili skrbnika.³¹

Roditeljsko se odobrenje izdaje samostalno, a ovlaštenje skrbnika može se odobriti samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.³²

Kada zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika za sklapanje određenog ugovoru o radu, maloljetnik je sposoban poduzeti sve pravne radnje u vezi s ispunjavanjem prava i obveza iz tog ugovora. Tada se ugovor o radu može zaključiti i raskinuti, kao i poduzeti sve ostale aktivnosti povezane s ugovorom. Međutim, maloljetnik se ne može baviti poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

Radi zaštite ćudoređa, maloljetnik se ne može zaposliti u kockarnicama, salonima za igre na sreću, disko klubovima, noćnim klubovima i noćnim barovima, kao i u drugim aktivnostima koje bi mogle ugroziti njegovo ćudoređe.³³

²⁹ Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, broj 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14., čl. 64. st. 3.

³⁰ Klinika.pravo.unizg.hr (2019) Zapošljavanje maloljetnika. Dostupno na: <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/zapostljavanje-maloljetnika> (12.7.2019.)

³¹ Zakon o radu, Narodne novine, broj 93/14, 127/17., čl. 20.

³² Obiteljski zakon, Narodne novine, broj 103/15., čl. 155.

³³ Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik, Narodne novine, broj 89/2015

Nadalje, potrebno je osobito istaknuti da je noćni rad maloljetnika zabranjen. Noćni rad maloljetnika zaposlenih izvan industrije smatra se radom između dvadeset sati navečer i šest ujutro sljedećeg dana. Naime, člankom 70. Zakona o radu zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako taj posao privremeno nije potreban u djelatnostima propisanim posebnim propisima, a ne može obavljati radnik s punim radnim vremenom, a takav poseban propis nije na snazi u Republici Hrvatskoj.

Sukladno navedenom, usprkos pristanku roditelja maloljetnika, nije dopušteno zaposliti ga na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, ili na način koji, u skladu s rasporedom rada, rad se obavlja tijekom noćnog rada.

U odnosu na postupak prije početka rada Pravilnik o poslovima u kojima maloljetnik može raditi i aktivnostima u kojima smije sudjelovati (NN 62/2010) propisuje da poslodavac ne može zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti maloljetnika na odgovarajućim poslovima.

Zdravstveni pregled maloljetnika vrši se na temelju uputnice za određivanje medicinske sposobnosti maloljetnika koju izdaje poslodavac (obrazac MA-1 priložen u Pravilniku), a koja sadrži podatke o poslu u kojem će maloljetnik biti rad ili rad, trajanje posla i opasnosti i štetnosti kojima se maloljetnik može izložiti. Nakon završenog liječničkog pregleda u ustanovi koja obavlja medicinsku djelatnost, ista izdaje potvrdu o zdravstvenoj sposobnosti maloljetnika za obavljanje određenih poslova (Obrazac MA-2).³⁴

Naposljetku, poslodavac je dužan prijaviti maloljetnog radnika kao i sve ostale punoljetne radnike kao osiguranika u obveznom osiguranju prije početka rada, a u tom smislu nisu propisane dodatne obveze poslodavca.

Poslodavac snosi veliku odgovornost za kršenje odredbi *Zakona o radu* koje se odnose na maloljetnike, te se takvo kršenje tretira kao teži prekršaj koji je kažnjiv novčanom kaznom od 31.000,00 do 60.000,00 kuna.³⁵

No, bez obzira na ažurno zakonodavstvo koje oštro reagira prema poslodavcu na kršenja prava maloljetnika i nastojanju Republike Hrvatske da provede u svoju zakonodavnu regulativu međunarodne konvencije, najveću ulogu ovdje igra obitelj. Ona je dužna zaštititi djecu,

³⁴ Mrms.hr (2019) Zapošljavanje maloljetnika. Dostupno na: <https://www.mrms.hr/pitanje/zaposljavanje-maloljetnika-2/> (12.7.2019.)

³⁵ Klinika.pravo.unizg.hr (2019) Zapošljavanje maloljetnika. Dostupno na: <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/zaposljavanje-maloljetnika> (12.7.2019.)

omogućiti njihov stabilan razvoj u potpunu odraslu osobu i nastojati ne podvrgnuti maloljetnika radu u tako ranoj i osjetljivoj dobi.³⁶

U slučaju kad je maloljetnik prisiljen privređivati, u slučajevima propisanim zakonom, roditelji moraju nadzirati odnos poslodavca prema njemu i spriječiti da njihovo dijete bude izloženo mukotrpnom i prekovremenom radu koji onemogućuju maloljetnikov skladan razvoj i život prilagođen njegovom uzrastu.³⁷

3.2. Zapošljavanje i zaštita žena

Ekonomska moć, dobit i bolja pozicija na tržištu ciljevi su današnjeg poslovnog svijeta. U postizanju tih ciljeva poslodavci često pribjegavaju mjerama koje, osim što su nemoralne, često imaju obilježja diskriminacije i nejednakosti. Načelo jednakosti, koje pretpostavlja da su svi ljudi jednaki u svojim pravima i načinu djelovanja, bez obzira na njihove urođene ili stečene atribute, često se narušava kako bi se spriječilo pojedinca da ostvari socijalna prava. Nemogućnost ostvarivanja socijalnih prava, njihovo isključivanje ili ograničavanje predstavlja kršenje dostojanstva radnika ili diskriminaciju. Nepopularnim mjerama najviše su pogođene najugroženije skupine radnika, uključujući trudnice, žene koje su nedavno rodile i žene koje doje.³⁸

Jedna od najvažnijih promjena u životu žena u drugoj polovici 20. stoljeća odnosi se na povećanje zaposlenosti žena u plaćenom radu izvan kućanstva. Put do današnjih relativno visokih stopa zaposlenosti žena nije bio jednostavan i pod stalnim je utjecajem mnogih socio-demografskih čimbenika, s izraženim europskim regionalnim razlikama.

Osim mogućnosti za stjecanje dobiti, na odluke žena o sudjelovanju u plaćenom radu izvan kućanstva utječu različiti faktori, među kojima možemo razlikovati dob žena, bračno stanje, broj djece, stupanj obrazovanja, ukupna primanja obitelji i tako dalje. Međutim, proces sudjelovanja žena na tržištu rada, nažalost, nije značajno promijenio nekoliko parametara, odnosno udio žena na rukovodećim pozicijama, bolje plaćene aktivnosti i broj nezaposlenih.

Evidentno je da su, unatoč zakonskim odredbama, žene i dalje 15% manje plaćene, o čemu svjedoče podaci Državnog zavoda za statistiku, što ukazuje na dvojak segregaciju na tržištu

³⁶ Loc. cit.

³⁷ Loc. cit.

³⁸ Galić, B. (2011) Žene i rad u suvremenom društvu- značaj rodnjenog rada, Sociologija i prostor, 49 (1)., str. 56.

rada. Prvi je spolna segregacija sektora, a druga je da u aktivnostima koje prvenstveno zapošljavaju žensku radnu snagu, žene rade na manje plaćenim poslovima.

Zakonski okvir koji zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju čini nekoliko zakona. Člankom 5. Zakona o radu Republike Hrvatske propisano je: *Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete za zapošljavanje, napredovanje, profesionalno usmjeravanje, stručno osposobljavanje i prekvalifikaciju i prekvalifikaciju, u skladu s posebnim zakonima.*

Članak 83. odnosi se na jednakost plaća žena i muškaraca: poslodavac je dužan isplaćivati jednake plaće ženi i muškarcu za jednak rad i rad jednake vrijednosti. U smislu stavka 1. ovoga članka, dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

- obavljaju isti posao pod istim ili sličnim uvjetima ili se mogu međusobno mijenjati u odnosu na posao koji obavljaju,
- je rad koje jedna od njih obavlja sličan kao i rad drugoga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima svaka od njih obavlja je nevažno za prirodu djela u cijelosti ili se javlja tako rijetko da ne utječe na prirodu posla u cijelosti,
- je rad koji jedan od njih obavlja, ista vrijednost kao i rad drugoga, uzimajući u obzir kriterije kao što su kvalifikacije, vještine, odgovornost, uvjeti pod kojima se obavlja rad i je li rad fizičke prirode.

Osim Zakona o radu zaštita i promicanje jednakosti se osigurava Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o suzbijanju diskriminacije koji definiraju sljedeće oblike diskriminacije: izravna i neizravna diskriminacija, segregacija, uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, poticanje diskriminacije i propusta razumne prilagodbe.

Tema ravnopravnosti spolova važna je i nezaobilazna tema za svako progresivno društvo. Nejednakost spolova ima mnoge dimenzije, prisutne u društvenom, kulturnom, političkom i ekonomskom životu. Međutim, ekonomska jednakost kroz relevantnu teoriju o ravnopravnosti spolova je uvjet za postizanje bilo koje druge jednakosti. Sudjelovanje žena i muškaraca na plaćenom radnom mjestu, prirodi i društvenoj vrijednosti rada koje djeluje u društvu uvijek su ključne odrednice njihovog općeg društvenog statusa.³⁹

³⁹ Ibid., str 27.

Ekonomska neravnopravnost spolova uvjetovana je rodnom segregacijom na tržištu rada, ali se može promatrati i kao izravna posljedica rodne podjele rada. Osim toga, ekonomska nejednakost rezultat je različitih gospodarskih i političkih promjena.

U razvijenim gospodarstvima žene čine gotovo polovicu radne snage. Udio žena na tržištu rada stalno raste, ali i dalje postoji tradicionalna podjela poslova u kojima žene uglavnom rade na poslovima i poslovima koji su slabo plaćeni.

Prema službenim podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, udio nezaposlenih žena kontinuirano je veći od broja nezaposlenih muškaraca. Taj se jaz postupno smanjuje, tako da je u 2010. godini bilo 165.620 nezaposlenih žena i 136.805 nezaposlenih muškaraca. Smanjenje razlike vjerojatno je posljedica velikog broja neuspjeha u recesiji na koju je utjecala građevinska industrija, koja tradicionalno zapošljava uglavnom mušku radnu snagu.⁴⁰

Prema podacima Državnog zavoda za statistiku, u sektorima koji zapošljavaju pretežno žensku radnu snagu, kao što su obrazovanje, zdravstvo i socijalna skrb, trgovina na veliko i malo i financijske aktivnosti žena, one imaju niže plaće. Razlika u prosječnoj plaći iznosi 11%, au sektorima koji zapošljavaju uglavnom žensku radnu snagu kreće se od 15,2% u obrazovanju do 24,3% u zdravstvu i socijalnoj skrbi.⁴¹

Pitanje zapošljavanja žena nije samo ekonomsko, nego i sociološko pitanje. Klasična dilema o poslu ili obitelji tradicionalno postavljenoj danas pred ženu obično završava odabirom karijere. Teško je reći kako će to utjecati na demografsku spiralu, ali uvid u dobnu strukturu razvijenih zemalja jasno pokazuje da se rađa manje djece.⁴²

Postoje brojne definicije diskriminacije na tržištu rada. Većina autora slaže se da su razlike u plaćama uobičajene u tržišnoj ekonomiji. Kada razlika u plaćama proizlazi iz beznačajnih osobnih karakteristika kao što su rasa, spol ili vjerska pripadnost, ovaj fenomen se naziva diskriminacijom. Najčešći oblici diskriminacije na tržištu rada su razlike u plaćama, diskriminacija u zapošljavanju, diskriminacija u tijeku u organizacijskoj hijerarhiji.

Postoje tri ekonomske teorije koje koristimo kako bismo objasnili čimbenike koji uzrokuju diskriminaciju kroz razlike u plaćama. To su teorija ljudskog kapitala, teorija podjele tržišta rada na dva sektora i teorija o rezervnoj radnoj snazi.

⁴⁰ Vučemilović V. (2011) Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, Praktični menadžment, Vol. 2., Br. 2., str. 68.

⁴¹ Ibid., str. 68.

⁴² Ibid., str. 68.

Teorija razlika u plaćama objašnjava razliku u razini obrazovanja i radnog iskustva.

Podjela tržišta rada u ta dva sektora predstavlja podjelu na primarni i sekundarni sektor, gdje se primarni sektor sastoji od jednakih, sigurnih i dobro plaćenih radnih mjesta, a sekundarni sektor čine povremeno slabije plaćeni poslovi koji nose daleko manje povlastice. Teorija rezervne armije radne snage zagovara stajalište da kapitalizam sam po sebi ovisi o postojanju jeftine radne snage.⁴³

Razlika u plaćama kao najočitiiji oblik diskriminacije na tržištu rada objašnjena je u nizu studija koje uglavnom koriste kombinaciju gore navedenih teorija.

Postoje dvije perspektive u rodnoj segregaciji radnih mjesta. Prva perspektiva je individualist koji polazi od specifičnih obilježja muškaraca i žena. Druga perspektiva je interkulturalistička perspektiva prema kojoj se spolna / spolna segregacija odvija zbog mogućnosti koje se nude u društvu i djelovanja samih zaposlenika.⁴⁴

Poslodavci igraju važnu ulogu u postizanju rodne / spolne segregacije radi stjecanja dobiti. Naime, poslodavac može imati mišljenje o tome kako će se njegova dobit smanjiti ako je žena zaposlena na radnom mjestu koje je obično namijenjeno muškarcu. U tom slučaju poslodavac diskriminira ženu zbog profita. Podjela na muške i ženske poslove postoji dugi niz godina, a neki od čimbenika koji su utjecali na podjelu rada su fizička spremnost i određeni društveni stereotipi.

Stereotipna podjela rada najbolje se vidi u operacijama transfera (taksijem, autobusom i zrakoplovom), poslovima kao što su popravak motornih vozila, stolarija, mehanika, itd. Stereotipi i predrasude u većini slučajeva vode do diskriminacije. U društvu, predrasude su da su žene lošije kad voze motorna vozila nego muškarci.

Prema članku 16. Opće deklaracije o ljudskim pravima, obitelj je prirodna i temeljna društvena jedinica i kao takva ima pravo na zaštitu društva i države. Ustav Republike Hrvatske navodi da je obitelj pod posebnom zaštitom države i da država štiti majčinstvo, djecu i mlade. Nadalje, člankom 64. propisano je da maloljetnici, majke i invalidi imaju pravo na posebnu zaštitu na radu. Ove ustavne odredbe u vezi s Konvencijom o međunarodnoj zaštiti rada, Europskom

⁴³ Ibid., str. 69.

⁴⁴ Galić, V. (2014) Zaštita majčinstva u Europskoj uniji i hrvatski zakonodavni okvir, Pravni vjesnik God. 30 Br. 2., str. 38.

socijalnom poveljom, Direktivom Europske unije i Zakonom o radu temeljni su izvori za zakonsko uređenje zaštite trudnica, roditelja i posvojitelja.

Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama kao *lex specialis* regulira pitanja koja se odnose na zaštitu trudnica, roditelja ili usvojitelja, a koja nisu regulirana Zakonom o radu. S druge strane, pravo na rad u ovom području, Pravilnik o uvjetima i postupku za stjecanje prava zaposlenog roditelja ili samozaposlenog roditelja s težim smetnjama u razvoju na dopust ili na rad u skraćenom radnom vremenu radi njege djeteta, te Pravilnik o uvjetima i postupku ostvarivanja prava na stanku za dojenje djeteta, prava za dopust trudne radnice, prava na dopust radnice koja je rodila i prava na dopust radnice koja doji dijete.

Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama kao *lex specialis* uređuje pitanja u svezi sa zaštitom trudnica, roditelja odnosno posvojitelja, koja nisu uređena Zakonom o radu. Od ostalih radnopravnih izvora u ovom području od neminovne su važnosti i Pravilnik o uvjetima i postupku za stjecanje prava zaposlenog roditelja ili samozaposlenog roditelja s težim smetnjama u razvoju na dopust ili na rad u skraćenom radnom vremenu radi njege djeteta te Pravilnik o uvjetima i postupku ostvarivanja prava na stanku za dojenje djeteta, prava za dopust trudne radnice, prava na dopust radnice koja je rodila i prava na dopust radnice koja doji dijete (Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama).

Prema Zakonu o radu, kao razlog za odbijanje zaposlenja žena ne bi smjele biti trudnoća, rođenje djeteta niti dojenje djeteta, ali u praksi su često slučajevi u kojima poslodavci često pitaju žene o bračnom statusu, broju djece, rođenim namjerama, a neki čak i inzistiraju o potpisivanju ugovorne klauzule koja prisiljava ženu da ne zatrudni određeno vrijeme nakon što je uspostavljen radni odnos. Navedena i druga slična pitanja žena nisu obvezna odgovoriti, osim u slučajevima kada osobno zahtijevaju određeno zakonom predviđeno pravo ili drugi pozitivni zakonski propis za postizanje zaštite trudnica.

Nadalje, poslodavac ne može ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnim uvjetima, a time su i ugovorne klauzule kojima se narušava pravo žena ništetne. Međutim, u slučaju štetnog radnog zračenja potencijalnog radnika, poslodavac može odbiti zaposlenje, tj. samo u slučaju zaštite zdravlja žena. Nadležni liječnik, specijalist medicine rada, odlučuje hoće li ocijeniti je li žena (trudna radnica, radnica koja je rodila ili koja rađa dijete) obavljala određeni posao (za određene uvjete na radu, kao što su: ionizacija, koja ugrožava njezin život ili zdravlje ili život i / ili zdravlje djeteta).

Ako liječnik utvrdi da je stanje neodgovarajuće za ženu i / ili njezino dijete, poslodavac je dužan ponuditi dodatak ugovoru o radu za druge poslove, au slučaju sporova i (poslodavac i zaposlenik) mogu kontaktirati nadležnog liječnika za savjetovanje. Ako poslodavac nije u mogućnosti pružiti odgovarajući posao, radnik ima pravo na dopust.⁴⁵

Vrlo je važna odredba da dodatak ugovora o radu ne bi trebalo utjecati na smanjenje plaća radnice. Žena može biti isključena s posla u raspodijeljenom vremenu, prekovremenom i noćnom radu ako to zatraži. Isto tako, ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa uopće važno trajanje radnog odnosa, onda su razdoblja dopusta, rad na nepuno radno vrijeme i skraćeno radno vrijeme za brigu o djetetu, te naknada trudnice ili majke davanje djeteta i odlazak ili rad u skraćenom radnom vremenu za zbrinjavanje djeteta s težim smetnjama u razvoju smatra se dugotrajnim radom s punim radnim vremenom, a to razdoblje neće računati samo na dob za umirovljenje do treće godine djeteta život. Navedeni dodatak ugovora o radu prestaje nakon porodijskog dopusta, dojenja i trudnoće, nakon čega radnik nastavlja obavljati poslove koje je obavio prije sklapanja dodatka ugovora.⁴⁶

Radnik koji je koristio roditeljske, usvojiteljske i druge naknade dužan je vratiti se na posao koji je obavio prije korištenja ovog prava. Poslodavac je također dužan vratiti radnika u roku od mjesec dana od obavijesti zaposlenika o prestanku prava na odlazak. Naime, postoji objektivna mogućnost da izostanak (ili odlazak) radnika prestane postojati za vrijeme njegovih prošlih poslova, au tom slučaju poslodavac je dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih poslova.

Ako se radi o promjeni tehnike i / ili načina rada, potrebno je osigurati osposobljavanje. Osobe koje imaju pravo otkazati ugovor o radu bez izvanrednog raskida i koje nemaju drugog opravdanog razloga su trudnice ili majke koje doje dijete; trudnice i osobe koje ostvaruju pravo na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski dopust; pola punog radnog vremena, nakon čega slijedi kraće radno vrijeme i uzrok brige o djeci; dopust ili rad u skraćenom vremenu za dijete s težim smetnjama u razvoju i osobe čiji se radni ugovor završava do treće godine života djeteta.⁴⁷

⁴⁵ Čavrak, D. et al. (2014) Detaljni komentar novoga Zakona o radu, Tiskara obris impresio d.o.o., Zagreb., str. 129.

⁴⁶ Crnić, I. et. al. (2007) Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Pravni fakultet u Zagrebu, Organizator, Zagreb., str. 115-117.

⁴⁷ Čavrak, D. et al. (2014) Detaljni komentar novoga Zakona o radu, Tiskara obris impresio d.o.o., Zagreb., str. 138.

3.2.1. Obvezni roditeljni dopust

Žena može koristiti porodni dopust 45 dana prije očekivanog poroda, ali ga koristi obavezno 28 dana prije očekivanog rođenja. Što se tiče obveznog roditeljnog dopusta, zakonom su utvrđena dva roka: do šest mjeseci života djeteta, za koje vrijeme ima povoljniji iznos naknade, 42 dana nakon poroda, što je obvezno za porodni dopust.⁴⁸

3.2.2. Dodatni roditeljni dopust

Nakon isteka obveznog roditeljnog dopusta, žena može koristiti plaćeni porodni dopust do jedne godine života djeteta. Dulji porodni dopust pravo je žena koja ima blizance, troje, četvero ili više djece iste dobi do treće godine rođenja djeteta. Zakonom o izvršavanju državnog proračuna Republike Hrvatske za svaku sljedeću godinu utvrđuje se iznos novčane naknade za vrijeme korištenja roditeljnog dopusta od šest mjeseci do jedne godine života djeteta ili do treće godine života djeteta.⁴⁹

3.2.3. Produženo mirovinsko osiguranje

Radnik koji koristi plaćeni dopust do jedne godine života djeteta, nakon toga ima mogućnost koristiti neplaćeni dopust do dobi od tri godine djeteta. Za to vrijeme su joj prava na zapošljavanje suzdržana. Zakonom o mirovinskom osiguranju propisan je slučaj isplate produženog mirovinskog osiguranja dok dijete ne navrši tri godine života.⁵⁰

3.2.4. Skraćeno radno vrijeme

Pravo na rad s nepunim radnim vremenom mogu početi koristiti žene nakon isteka 42 dana rođenja djeteta na osobni zahtjev i koristiti ga do dobi od jedne godine djeteta, tj. za blizance, tri, četiri ili više godina. djeca iste dobi do treće godine života djeteta. Za vrijeme rada na nepuno radno vrijeme radnik stječe pravo na pola plaće koju plaća poslodavac i za ostatak naknade za radni dan koju Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje plaća u mjeri određenoj Zakonom o izvršenju Državni proračun. Rad s nepunim radnim vremenom priznaje se kao

⁴⁸ Zlatović, D. i Malenica, I. (2016) Novo hrvatsko radno pravo, ogledi iz radnog prava i pravne prakse, Libertin naklada, Rijeka., str. 219.

⁴⁹ Ibid., str. 229.

⁵⁰ Ibid., str. 229.

osiguranje na puno radno vrijeme, na koji način je takav zakon uređen Zakonom o mirovinskom osiguranju.⁵¹

3.2.5. Pravo na rad u skraćenom radnom vremenu radi pojačane njege djeteta

Nakon što je iskoristio roditeljski dopust ili pravo na rad u skraćenom radnom vremenu jedan od roditelja ima pravo na rad u skraćenom radnom vremenu do navršene 3. godine djetetova života, ako je djetetu potrebna pojačana briga i njega (prema nalazu i ocjeni izabranog liječnika i nadležnog liječničkog povjerenstva).⁵²

3.2.6. Stanka za dojenje djeteta

Pravo na stanku za dojenje djeteta ima majka koja nakon korištenja roditeljskog dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu nastavi dojiti dijete. Tijekom rada u punom radnom vremenu stanka za dojenje djeteta traje 2 sata dnevno (može se koristiti jednokratno ili dva puta dnevno u trajanju od 1h). Pravo na stanku za dojenje djeteta, majka može koristiti do navršene 1. godine djetetova života a vrijeme stanke uračunava se u radno vrijeme.

3.2.7. Mirovanje radnog odnosa

Pravo na mirovanje radnog odnosa ima jedan od zaposlenih roditelja, a nakon što je iskorišteno pravo na roditeljski dopust ili pravo na rad s polovicom punog radnog vremena. Pravo na mirovanje radnog odnosa može se koristiti do navršene treće godine djetetova života. Za vrijeme korištenja navedenog prava, prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a pravo na obvezno zdravstveno osiguranje i mirovinsko osiguranje ostvaruju se prema propisima kojima je uređena odnosna materija.

3.2.8. Zaštita od prestanka radnog odnosa

Radnici tijekom trudnoće, kao i radnici za vrijeme korištenja raznih prava u vezi s djecom, kao što su roditeljski dopust, roditeljski dopust, posvojiteljski dopust, pola punog radnog vremena za povećanu skrb o djeci, skrb o djeci, porodiljski dopust ili porodni dopust, te dodatak ili dio -

⁵¹ Crnić, I. et al. (2013) Otkaz ugovora o radu s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova, Pravo 79, Zagreb, str. 556.

⁵² Božina, A. (2015) Radni odnosi : primjena Zakona o radu, RRIF, Zagreb

vrijeme rada za njegu i njegu djeteta s više ili manje ozbiljnim invaliditetom, ili u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja gore navedenih prava, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu žena i osoba zaposlena za neka od tih prava.⁵³

Ako je poslodavac na dan uručivanja otkaza znao da postoje okolnosti koje mu onemogućuju otkaz ugovora o radu i ako je u roku od 15 dana od dana otkaza radnika ili radnika obaviješten o postojanju takvih okolnosti i uz odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela, prestanak ugovora o radu će biti ništavan.⁵⁴

U slučaju da je poslodavac odlučio otkazati ugovor o radu zaposleniku i za vrijeme trajanja otkazivanja radnik je rođen neke od okolnosti (trudnoća, pravo na rodiljni ili roditeljski dopust ili bilo koje drugo pravo na skrb ili odgoj djece) prekida. Zabrana otkaza jednako vrijedi i za muškarca dok koristi neka od roditeljskih prava. Ako se radni odnos zasniva na određenom vremenskom razdoblju, isti rok istječe u vrijeme zaključenja, bez obzira na postojanje nekih okolnosti koje onemogućavaju prestanak radnog odnosa na neodređeno vrijeme, uključujući slučajeve u kojima je riječ o trudnoj ženi.⁵⁵

U drugim okolnostima, s izuzetkom zaposlenja na određeno vrijeme, zabrana raskida ugovora odnosi se na raskid ugovora: otkazivanje s punim radnim vremenom, izvanredno otkazivanje i otkazivanje s ponudom izmijenjenog ugovora.⁵⁶

3.2.9. Sudska praksa

Zabrana raskida ugovora o radu tijekom porodnog dopusta ne odnosi se na druge slučajeve prestanka radnog odnosa, čak i u slučaju prestanka radnog odnosa zbog prestanka ugovornog otkaza.⁵⁷

⁵³ Zlatović, D. i Malenica, I. (2016) *Novo hrvatsko radno pravo, ogledi iz radnog prava i pravne prakse*, Libertin naklada, Rijeka., str. 229.

⁵⁴ *Ibid.*, str. 229.

⁵⁵ *Ibid.*, str. 256.

⁵⁶ *Ibid.*, str. 256.

⁵⁷ Crnić, I. et al. (2013) *Otkaz ugovora o radu s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova*, *Pravo* 79, Zagreb, str. 174.

3.2.10. Posebnost suodlučivanja kod zaštićene kategorije radnika

Prema članku 150. Zakona o radu, poslodavac može, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odlučiti da tijekom trudnoće, korištenje porodnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, pola punog radnog vremena, skraćenog radnog vremena zbog povećane skrbi za djecu, majki koje rađaju dijete i odlaze ili rade u skraćenom radnom vremenu za njegu i brigu o djetetu s teškim razvojnim problemima, ili u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanku korištenja tih prava uključiti trudnicu i osobu koja koristi jedno od gore navedenih prava u program odlaganja viška radnika.

Radničko vijeće suglasnost ili nesuglasnost može očitovati na sljedeće načine:

1. Može dati suglasnost poslodavcu za njegovu odluku.
2. Može se ne izjasniti o davanju suglasnosti u roku od osam dana ili pak uskratiti suglasnost, a tada se smatra da je takvim postupanjem (šutnjom) radničko vijeće suglasno s odlukom poslodavca.
3. Može uskratiti suglasnost. U ovom slučaju poslodavac ne može dalje postupati jer svako daljnje postupanje, a bez dane suglasnosti radničkog vijeća nosi kao posljedicu ništetnost eventualne poslodavčeve odluke. Poslodavac ima pravo u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

Sud nadležan za radne sporove prvog stupnja dužan je o tužbi poslodavca odlučiti u roku od 30 dana od dana podnošenja tužbe.

3.3. Zapošljavanje i zaštita radnika privremeno ili trajno nesposobnih za rad

Zakon o zaštiti na radu i Hrvatski zavod za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu (HZZZSR) dužan je pratiti stanje zdravlja i sigurnosti na radu te analizom ozljeda na radu. Izvor podataka za analizu ozljeda na radu su povrede na radu prijavljene od strane poslodavaca i podnesene Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje (u daljnjem tekstu: HZZO) radi ostvarivanja prava utvrđenih Zakonom o zdravstvenom osiguranju. Jedan primjerak HZZO ozljeda prijavljuje HZZZSR. Početkom 2013. godine na snazi je novi obrazac povrede na radu koji sadrži podatke o ozljedama na radu, a primjenjuje se metodologija Europske ankete o radnoj snazi (ESAW metodologija) jer je Republika Hrvatska bila obvezna dostaviti podatke o

ozljedama na radu Europskom uredu od početak punopravnog članstva u EU za statistiku u skladu s ESAW metodologijom.

Prema odredbama Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju za profesionalne bolesti, bolest je uzrokovana dugotrajnim utjecajem radnog procesa i uvjeta rada na određenim poslovima. Popis profesionalnih bolesti i radnih mjesta u kojima se te bolesti pojavljuju i uvjeti pod kojima se razmatraju profesionalne bolesti utvrđeni su Zakonom o popisu profesionalnih bolesti.

Postupak za utvrđivanje i priznavanje bolesti zbog profesionalne bolesti pokreće se podnošenjem pisma o profesionalnoj bolesti koje se dostavljaju područnom uredu ili ispostavi Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje prema mjestu prebivališta ili prebivališta osigurane osobe i može također biti regionalni ured ili podružnica prema sjedištu poslodavca. Zahtjev podnosi poslodavac ili osoba koja samostalno obavlja djelatnost i organizator je određenih aktivnosti i aktivnosti iz članka 16. važećeg Zakona o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Zahtjev se podnosi po službenoj dužnosti ili na zahtjev bolesne osobe, odnosno osigurane osobe koja po ovom zakonu ima pravo na profesionalnu bolest. Poslodavac, odnosno organizator pojedinih aktivnosti i poslova, ne podnosi izvješće o profesionalnoj bolesti, obvezan je podnijeti zahtjev odabranom liječniku opće / obiteljske medicine na zahtjev oštećene osobe ili oštećene osobe ili prema na prijedlog nadležnog liječnika specijaliste medicine rada s kojim je Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje sklopio ugovor o provedbi posebne zdravstvene zaštite radnika, koja je odgovorna za provedbu specifične zdravstvene zaštite radnika od strane sjedišta poslodavca ili organizatora pojedinih aktivnosti i poslova.

Zahtjev za priznavanje profesionalne bolesti i utvrđivanje prava obveznog zdravstvenog osiguranja zbog profesionalne bolesti može podnijeti osiguranik ili član obitelji u slučaju smrti osiguranika. Rok za podnošenje zahtjeva za profesionalnu bolest ili zahtjev je 8 dana od dana osiguranja.

Prestanak ugovora o radu dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

U svom djelu, Crnić (2013) navodi da kada je u postupku utvrđenom odredbama o invalidskom osiguranju valjano utvrđeno da je radnik stekao pravo na invalidsku mirovinu zbog gubitka

radne sposobnosti, te kada to pravomoćno rješenje bude dostavljeno poslodavcu, prestaje ugovor o radu.

Stoga radnik može imati pravo na invalidsku mirovinu samo ako se utvrdi da ima djelomičan ili potpuni gubitak radne sposobnosti i ako ispunjava uvjet staža. Postoji djelomičan gubitak radne sposobnosti kada se smanjuje radna sposobnost osiguranika (zbog trajnih promjena u zdravlju koje se ne mogu otkloniti liječenjem, radna sposobnost se smanjuje za više od polovice u odnosu na zdrave osiguranike zdravlja, života, obrazovanja i sposobnosti ne može se osposobiti za rad s punim radnim vremenom na drugim poslovima putem profesionalne rehabilitacije, ali može raditi najmanje 70% radnog vremena na radnim mjestima po mjeri istu ili sličnu razinu obrazovanja koja odgovara njegovom ili njezinom prošlom radu (Zakon o mirovinskom osiguranju, čl. 39, st. 3).

Potpuni gubitak radne sposobnosti postoji kada kod osiguranika u odnosu na zdravog osiguranika iste ili slične razine obrazovanja, zbog promjena u zdravstvenom stanju koje se ne mogu otkloniti liječenjem nastane trajni gubitak radne sposobnosti bez preostale radne sposobnosti (Zakon o mirovinskom osiguranju, čl. 39. st. 4.)

Čavrak et al. (2014) navode da poslovi prema kojima se ocjenjuje sposobnost za rad obuhvaćaju sve poslove koji odgovaraju fizičkim i psihičkim sposobnostima osobe kod koje se ocjenjuje radna sposobnost. Prema Crniću (2013) ugovor o radu prestaje dostavom pravomoćnog rješenja poslodavcu kojim se priznaje pravo na invalidsku mirovinu bez obzira na želju radnika ili poslodavca da se radni odnos i dalje nastavi.

4- PRIMJERI IZ PRAKSE

4.1. Zabrana otkaza trudnici

Predmet spora je zahtjev na utvrđenje nedopuštenosti redovitog, poslovno uvjetovanog otkaza ugovora o radu koji je u pobijanoj odluci prihvaćen iz dva temeljna razloga:

- jer je tužiteljica po utvrđenju drugostupanjskog suda bila na roditeljskom dopustu do 20. srpnja 2008., što proizlazi iz rješenja Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, Područnog ureda u V. (list 28) te je pobijana odluka o otkazu protivno čl. 70. st. 1. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 30/04 i 137/04 - pročišćeni tekst - dalje: ZR) donesena već 21. srpnja 2008. time da je tuženici to bilo poznato,
- jer otkaz nije bio obrazložen u smislu čl. 111. st. 2. ZR.

Konačno, u pogledu pitanja postojanja prava na sudsku zaštitu nižestupanjski sudovi su utvrdili da je tužiteljica prethodno tuženici kao poslodavcu podnijela pravovremeno u roku od 15 dana od dostave odluke o otkazu zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava preko pošte putem preporučene pošiljke u smislu čl. 126. st. 1. ZR te je u daljnjem roku iz st. 2. čl. 126. Zakona o radu podnijela tužbu nadležnom sudu.

S obzirom da tuženica i u revizijskom stadiju postupka osporava prednja utvrđenja sudova u postupku koji je prethodio reviziji, prije svega je potrebno naglasiti da je pravilan zaključak nižestupanjskih sudova da je tužiteljica postupila suglasno odredbama čl. 126. st. 1. i 2. Zakona o radu slijedom čega su ispunjene procesne pretpostavke za ostvarivanje zaštite povrijeđenog prava pred nadležnim sudom, a činjenica što tuženica koja je obaviještena o prispijeću preporučene pošiljke eventualno nije bila upoznata s njenim sadržajem zbog nepodizanja pošiljke, ne može ići na teret tužiteljice.

U pogledu pitanja vezanih za dopuštenost predmetnog otkaza, valja reći da prema čl. 70. st. 1. Zakona o radu pored ostalog, za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta te 15 dana od prestanka korištenja tog prava poslodavac ne može otkazati ugovor o radu osobi koja se koristi tim pravom. U smislu odredbe čl. 70. st. 2. ZR otkaz je ništav ako je na dan otkazivanja poslodavcu bilo poznato postojanje navedene okolnosti ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju te okolnosti te o tome pridonese odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

U ovom slučaju, drugostupanjski sud je u suštini polazeći od ovlaštenja iz čl. 373. a. st. 1. t. 2. Zakona o parničnom postupku i ocjene isprava koje se nalaze u spisu zaključio da se tužiteljica do dana prije dana otkazivanja nalazila upravo na rodiljnom dopustu, a ne na bolovanju.

Ovu presudnu činjenicu bilo je moguće utvrditi na temelju rješenja Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, Područnog ureda u V. klasa: UP/I-502-06/11, ur.broj: 338-10-35-08-02 od 24. siječnja 2008. koje se nalazi u spisu neovisno o tome kako je tu ispravu ocijenio prvostupanjski sud u svojoj odluci.

Iz te isprave slijedi da je tužiteljici u trajanju od 21. siječnja 2008. do 20. srpnja 2008. priznato pravo na naknadu plaće upravo za korištenje rodiljnog dopusta do jedne godine života djeteta.

Kako je tužiteljici ugovor o radu otkazan već 21. srpnja 2008., dakle unutar razdoblja od 15 dana od prestanka korištenja tog prava, a poslodavcu je u vrijeme otkazivanja bilo poznato postojanje navedene okolnosti jer je opisano rješenje dostavljeno tuženici, otkaz je ništav obzirom da je donesen protivno zabrani otkazivanja u smislu odredbi čl. 70. st. 1. i 2. ZR.

To sve prihvaća i revizijski sud jer je predmetni ugovor o radu nedopušteno tužiteljici otkazan protivno apsolutnoj zabrani otkaza iz čl. 70. st. 1. Zakona o radu.⁵⁸

4.2. Rodiljni dopust (porodni dopust)

U dosadašnjem postupku je utvrđeno, da je tužiteljica sklopila ugovor o radu s tuženikom 25. ožujka 1996. godine na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova učitelja tehničke kulture. Ugovorom od 19. siječnja 1998. godine, kojeg su stranke potpisale, izmijenjena je toč. IV. ranije sklopljenog ugovora o radu, tako da se «ugovor sklapa na neodređeno vrijeme uz uvjet da zaposlenica do 26. 06. 1999. godine položi dopunsko pedagoško-psihološko obrazovanje. U protivnom joj prestaje ugovor o radu.» Tužiteljica nije položila dopunsko pedagoško-psihološko obrazovanje u vremenu određenom u ugovoru, pa je tuženik dopisom od 24. lipnja 1999. godine obavijestio tužiteljicu o prestanku ugovora o radu s danom 25. lipnja 1999., jer nije položila dopunsko pedagoško-psihološko obrazovanje. U vremenu od 27. lipnja 1997. do 26. lipnja 1999. godine tužiteljica je koristila produženi porodni dopust.⁵⁹

Suprotno stajalištu iznesenom u reviziji, pravni temelj prestanka ugovora o radu tužiteljici nije otkaz ugovora o radu, nego ispunjenje raskidnog uvjeta iz ugovora od 19. siječnja 1998. godine.

⁵⁸ Radno-pravo.hr (2019) Sudska praksa. Dostupno na: http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=12 (12.7.2019.)

⁵⁹ Loc. cit.

Naime, ugovor o radu na neodređeno vrijeme može prestati otkazom u slučajevima i na način predviđen čl. 106. i 107. ZR, a iz obavijesti tuženika od 24. lipnja 1999. godine vidljivo je da radni odnos tužiteljice nije prestao ni iz jednog razloga navedenog u citiranim zakonskim odredbama.⁶⁰

Člankom 70. Zakon o radu propisuje se zabrana samo otkaza ugovora o radu za vrijeme korištenja porodnog dopusta, ali se ta zabrana ne odnosi i na druge slučajeve prestanka ugovora o radu. Stoga, tuženik u konkretnom slučaju nije postupio suprotno odredbi čl. 70. ZR. Kako su nižestupanjski sudovi pravilno utvrdili da ugovor od 19. siječnja 1998. godine, kojim je ugovoren prestanak ugovora o radu ako tužiteljica do 26. lipnja 1999. godine ne položi dopunsko pedagoško-psihološko obrazovanje, nije ništav, budući je sklopljen u skladu s odredbom čl. 9. st. 1. Pravilnika o stručnoj spremi i pedagoško-psihološkom obrazovanju učitelja i stručnih suradnika u osnovnom školstvu (Narodne novine 47/96), to je na temelju čl. 74. st. 3. Zakona o obveznim odnosima (Narodne novine br. 53/91, 73/91, 3/94, 7/96 i 112/99; dalje ZOO), koji se u smislu čl. 6. ZR primjenjuje na ugovor o radu, kada zakonom nije što drugo određeno, ugovor o radu tužiteljici prestao ispunjenjem navedenog uvjeta.⁶¹

Polazeći od utvrđenja nižestupanjskih sudova da je tužitelju životna aktivnost smanjena za 30%, ocjena je i ovog suda da smanjenje životnih aktivnosti u takvom opsegu ne predstavlja teški invaliditet za koji bi tužitelj imao pravo na naknadu prema čl. 58. KU. Slijedom navedenog valjalo je u tom dijelu odbiti reviziju tužitelja kao neosnovanu na temelju odredbe čl. 393. Zakona o parničnom postupku.⁶²

Zahtjev za naknadu štete zbog povrede na radu nižestupanjski sudovi su odbili uz zaključak da povreda koja je nastala padom na ulaznim stepenicama prilikom dolaska na posao nije šteta vezana uz tehnološki proces rada, pa poslodavac za nju ne odgovara prema odredbi čl. 15. Zakona o zaštiti na radu („Narodne novine“ broj 59/96, 94/96; dalje: ZZR). Prema odredbi čl. 102. st. 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 38/95, 54/95, 65/95) ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava, dok je odredbom čl. 15. Zakona o zaštiti na radu („Narodne novine“ broj 59/96 i 54/96) propisano da je poslodavac odgovoran zaposleniku za

⁶⁰ Loc. cit.

⁶¹ Loc. cit.

⁶² Loc. cit.

štetu uzrokovanu ozljedom na radu po načelu objektivne odgovornosti (uzročnosti), a prema općim propisima obveznog prava.⁶³

Tužitelj se prema utvrđenjima nižestupanjskih sudova poskliznuo na ulaznim stepenicama zgrade u kojoj radi prilikom dolaska na posao i zadobio tjelesne ozljede.

Prema shvaćanju ovog revizijskog suda smatra se da je tužitelj na opisani način pretrpio povredu na radu jer su ulazne stepenice dio poslovnog prostora poslodavca i nezgoda koja se dogodi na stepenicama, bez obzira je li se dogodila prilikom dolaska na posao ili tijekom radnog vremena smatra se nezgodom na radu u smislu naprijed navedenih odredbi čl. 102. ZR i čl. 15. ZZR.

Zbog pogrešnog pravnog pristupa da se u konkretnom slučaju ne radi o nesreći na radu, nižestupanjski sudovi propustili su utvrditi jesu li ostvarene pretpostavke za oslobođenje od odgovornosti tuženika u cijelosti ili djelomično kao i opseg i visinu štete koju trpi tužitelj.⁶⁴

Upravni postupak pred Hrvatskim zavodom za mirovinsko osiguranje Dana 29. ožujka 1994. godine liječnik podnositeljice zahtjeva zatražio je od Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje procjenu njene radne sposobnosti. Dana 1. lipnja 1994. godine Invalidska komisija Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje provela je medicinsko vještačenje i utvrdila da je radna sposobnost podnositeljice zahtjeva smanjena. Kao glavni poremećaj koji značajno utječe na njenu radnu sposobnost navela je depresiju te zabilježila još nekoliko fizičkih bolesti kao ostale poremećaje koji utječu na tu sposobnost. Invalidska je komisija istoga dana provela medicinsko vještačenje radi procjene na temelju mjerodavnog zakonodavstva postoji li kod podnositeljice zahtjeva, zbog njenih fizičkih bolesti, tjelesno oštećenje koje joj daje pravo na određene naknade s tog osnova. Komisija je utvrdila da ne postoji takvo oštećenje. Dana 27. lipnja 1994. godine Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Područni ured Rijeka donio je odluku kojom je podnositeljici zahtjeva priznao smanjenu radnu sposobnost te joj je s tim u vezi dodijelio prava, kao što je pravo na radno mjesto koje odgovara njenoj preostaloj radnoj sposobnosti i pravo na naknadu plaće zbog smanjene radne sposobnosti. Dana 9. listopada 1995. godine Invalidska komisija Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje po službenoj je dužnosti obavila medicinsko vještačenje zdravstvenog stanja podnositeljice zahtjeva i utvrdila da se njeno zdravlje pogoršalo do te mjere da je postala potpuno i trajno radno nesposobna te se mogla smatrati invalidom u svrhu ostvarivanja prava na invalidsku mirovinu. Navela je

⁶³ Loc. cit.

⁶⁴ Loc. cit.

depresiju kao glavni poremećaj koji uzrokuje invalidnost podnositeljice zahtjeva i zabilježila nekoliko teških fizičkih bolesti kao druge poremećaje koji utječu na tu sposobnost. Dana 20. studenog 1995. godine Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, Područni ured Rijeka donio je odluku kojom se podnositeljici zahtjeva priznaje pravo na invalidsku mirovinu na osnovi njene nesposobnost za rad.⁶⁵

4.3. Građanski postupak za naknadu štete

Dana 6. veljače 1997. godine podnositeljica zahtjeva podnijela je građansku tužbu Općinskom sudu u Rijeci protiv trgovačkog društva A., tražeći naknadu izgubljene zarade zbog svoje nesposobnosti za rad kao posljedice povreda koje je pretrpjela u cestovnoj prometnoj nezgodi 1987. godine. Općinski sud je izveo dokaz saslušanjem vještaka medicinske struke koji je utvrdio da je 60% invalidnosti podnositeljice zahtjeva uzrokovano povredama koje je zadobila u cestovnoj prometnoj nezgodi 1987. godine, a 40% njenim prijašnjim zdravstvenim problemima. Dana 26. veljače 2002. godine Općinski sud je donio presudu kojom je podnositeljici zahtjeva dosudio 202.429,81 hrvatskih kuna (HRK) kao naknadu za izgubljenu zaradu, zajedno sa zakonskom zateznom kamatom tekućom od datuma donošenja presude. Dana 31. svibnja 2006. godine Županijski sud u Rijeci odbio je žalbu tuženika i potvrdio prvostupanjsku presudu. Međutim, nakon revizije koju je uložio tuženik, Vrhovni sud Republike Hrvatske je dana 30. svibnja 2007. godine preinačio presude nižih sudova i odbio tužbeni zahtjev podnositeljice zahtjeva smatrajući da građanski sudovi nisu bili nadležni dovesti u pitanje utvrđenja nadležnih upravnih vlasti o uzrocima zbog kojih je razloga podnositeljica zahtjeva nesposobna za rad. Mjerodavni dio presude glase kako slijedi: “U [...] postupku je utvrđeno da je tužiteljica stradala u prometu 29. travnja 1987. vozeći se u autobusu tuženika. Tada je zadobila udarce u glavu, trup, lijevo koljeno, lijevi kuk i vrat. U odštetnoj parnici koja je vođena kod istog suda ... tužiteljica je presudom od 03. prosinca 1991. ostvarila naknadu štete. U tom postupku utvrđeno je medicinskim vještačenjem, da je zbog trzajne ozljede vratne kralježnice tužiteljici smanjena životna aktivnost za 10 % [ali] da postoji znatno veće smanjenje životne aktivnosti zbog prethodno postojećih neurotskih bolesti i degenerativnih procesa na kralježnici kao i na zglobovima tužiteljice, zbog kojih je prethodnih godina i liječena. Nakon prometne nezgode, tužiteljica je nastavila raditi na svom radnom mjestu do 01. siječnja 1994.,

⁶⁵ Loc. cit.

kad joj je prestao radni odnos kao tehnološkom višku. Od tada pa do odlaska u invalidsku mirovinu, ona je kao nezaposlena bila prijavljena na Zavodu za zapošljavanje.. Utvrđeno je da je po rješenju Republičkog fonda mirovinskog i invalidskog osiguranja od 20. studenog 1995., tužiteljici priznato pravo na invalidsku mirovinu od 09. listopada 1995. uslijed gubitka sposobnosti za rad zbog bolesti. Unatoč pravomoćnosti konačnog rješenja Republičkog fonda mirovinskog i invalidskog osiguranja, [prvostupanjski] sud izveo je dokaz po medicinskom vještaku na okolnost da je neposredni uzrok umirovljenja tužiteljice posljedica trzajne ozljede vratne kralježnice u prometnoj nezgodi koju je zadobila u 1987., a ne zbog bolesti koje su počele prije štetnog događaja, kako je to utvrđeno po invalidskoj komisiji Republičkog fonda mirovinskog i invalidskog osiguranja, u postupku za ostvarivanje prava na invalidsku mirovinu.⁶⁶

Dana 30. travnja 2008. godine Ustavni sud Republike Hrvatske odbio je ustavnu tužbu podnositeljice zahtjeva i dostavio svoju odluku njenom zastupniku 5. lipnja 2008. godine. Mjerodavni dijelovi te odluke glase kako slijedi: “Nakon razmatranja navoda ustavne tužbe, osporenih presuda te mjerodavnih zakonskih odredbi, Ustavni sud je utvrdio da osporenom presudom podnositeljici nije povrijeđeno ustavno pravo na koje ukazuje. Pod pravom na rad i slobodom rada podrazumijeva se i pravo pojedinca da mu ili joj radni odnos ne prestane na način suprotan od onog utvrđenog mjerodavnim zakonom. Sadržaj ovog prava jest i pružanje zaštite zakonom utvrđenih prava građana, koja proizlaze iz njihovog rada, uključujući i zaštitu u svezi s prestankom radnog odnosa ako je taj prestanak suprotan zakonu. Slijedom navedenog, Ustavni sud utvrđuje da osporenom presudom, koja je donesena u skladu s mjerodavnim propisima, podnositeljici nije povrijeđeno ustavno pravo zajamčeno čl. 54. st. 1. Ustava (Svatko ima pravo na rad i slobodu rada).

U revizijskom stupnju postupka bila je sporna pravilna primjena odredaba članka 114. stavak 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 38/95, 54/95, 65/95, 17/01, 82/01, 114/03, 123/03, 142/03, 30/04, 137/04 i 68/05 - Odluka USRH – u nastavku teksta: ZR - iako se radi nevažećem Zakonu o radu, sudska odluka primjenjiva je i na današnje radne odnose) te pravilna ocjena suda u odnosu na opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu i pravilna primjena odredbe članka 122. stavak 1. ZR-a u odnosu na odluku o vraćanju tužitelja na posao.

⁶⁶ Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revr-211706 od 19.4. 2006., u Crnić, Ivica et al: Otkaz ugovora o radu s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova, Pravo 79, Zagreb, 2013., str. 177

Nižestupanjski sudovi su prihvatili tužbeni zahtjev i utvrdili nedopuštenom odluku o izvanrednom otkazu ugovora oradu pri čemu su zauzeli pravno shvaćanje da okolnost što zaposlenik ne udovoljava zdravstvenim uvjetima radnog mjesta nije razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu nego za redovni osobno uvjetovani otkaz, a tuženik nije dokazao opravdani razlog za izvanredni otkaz. Zato je tuženiku naloženo po članku 122. stavak 1. ZR-a vratiti tužitelja na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Pravilno je pravno shvaćanje nižestupanjskih sudova da u okolnostima konkretnog slučaja nisu bili ispunjeni propisani uvjeti za donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu. Prema odredbi članka 114. stavak 2. ZR-aposlodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Revidenti osnovano ukazuju da poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu i zbog razloga koji se ne nalaze u skrivljenom ponašanju radnika, međutim predmetni slučaj nije takve naravi. Naime, radi se o takvom razlogu za otkaz koji je izričito naveden u članku 113. ZR-a kao razlog za redoviti otkaz ugovora o radu, a ta odredba zakona je povoljnija za radnika i ima prednost u primjeni.

U konkretnom slučaju razlozi koji terete tužitelja nalaze se u činjenici što on ne udovoljava zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, za radno mjesto "metalizacija", što je kod tužitelja utvrđeno još 1993., što znači da zbog svoje trajne zdravstvene nesposobnosti za rad u buci ne udovoljava posebnom uvjetu za obavljanje poslova na radnom mjestu za koje ima sklopljen ugovor o radu. Zbog svoje zdravstvene nesposobnosti očito trajnog karaktera ne može i ne smije izvršavati obveze iz ugovornog odnosa s poslodavcem, a razlozi tome ne nalaze se u njegovom skrivljenom postupanju ili ponašanju pa oni ne mogu predstavljati opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, a niti osobito važnu činjenicu zbog koje bi radni odnos trebao prestati izvanrednim otkazom. Takvi razlozi opravdavaju jedino donošenje redovitog osobno uvjetovanog otkaza kojeg propisuje odredba članka 113. ZR-a uz poštivanje zaštitnih klauzula iz stavaka 2. do 4., iste zakonske odredbe koje prilikom takvog otkaza štite radnike.⁶⁷

⁶⁷ Loc. cit.

5. ZAKLJUČAK

U suvremenom svijetu i u socijalnoj državi kakva je Republika Hrvatska, nužno je osigurati zaštitu osobito osjetljivih kategorija radnika. U tom se smislu osobita zaštita propisuje s cijem očuvanja neometanog duševnog i fizičkog razvitka mladih osoba, zaštite žena od rizika koji bi mogli ugroziti ostvarivanje materinstva, zaštite osoba s invaliditetom i profesionalno oboljelih osoba od daljnjeg oštećenja zdravlja i umanjenja njihove radne sposobnosti. Poslodavac je dužan osigurati posebnu zaštitu navedenim skupinama. Za trajanja trudnoće žena ne smije obavljati poslove koji se obavljaju na visini, poslove vatrogasca, poslove u nepovoljnoj mikroklimi, buci i vibracijama, poslove pri povišenom atmosferskom tlaku, poslove gdje je izložena ionizacijskom i mikrovalnom zračenju, poslovima s isparavanjima olova, žive, radu s opasnim radnim tvarima. Maloljetnicima nije dopušteno obavljati noćni rad, prekovremeni rad i poslove s posebnim uvjetima rada. Maloljetniku se nije dopušteno zaposliti na poslovima koji bi mogli negativno utjecati na njegovu sigurnost, a ne smije početi raditi na poslovima koji nalažu određenu zdravstvenu sposobnost prije obavljanja liječničkog pregleda. Radnici sa smanjenim radnim sposobnostima nisu dužni obavljati poslove koji ugrožavaju njihovu preostalu radnu sposobnost. Radnicima privremeno ili trajno nesposobnima za rad pripada pravo premještanja na radno mjesto na kojem im ne prijeti opasnost od dodatnog ugrožavanja njihove radne sposobnosti. U slučaju da je smanjenje radne sposobnosti posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti poslodavac mora naći drugo radno mjesto na kojem će takvi radnici moći raditi normalno, bez obzira na njihovu smanjenu radnu sposobnost, i, još važnije, bez ugrožavanja preostale radne sposobnosti.

LITERATURA

1. Božina, A. (2015) Radni odnosi : primjena Zakona o radu, RRIF, Zagreb
2. Crnić, I. et. al., Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, Organizator, 2007.,
3. Čavrak, D. et al. Detaljni komentar novoga Zakona o radu, Zagreb: Tiskara obris impreso d.o.o., 2014
4. Franičević, V., Puljiz, V. (2009) Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti, Centar za demokraciju Miko Tripalo i Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb
5. Galić, B. (2011) Žene i rad u suvremenom društvu- značaj orodnjenog rada, Sociologija i prostor, 49 (1)
6. Galić, B. (2011) Žene i rad u suvremenom društvu-značaj „orodnjenog" rada“, Filozofski fakultet u Zagrebu; Institut za društvena istraživanja u Zagrebu, Zagreb
7. Galić, V. (2014) Zaštita majčinstva u Europskoj uniji i hrvatski zakonodavni okvir, Pravni vjesnik God. 30 Br. 2.
8. Herman, V., Čupurdija, M. (2011) Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek
9. Klinika.pravo.unizg.hr (2019) Zapošljavanje maloljetnika. Dostupno na: <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/zaposljavanje-maloljetnika> (12.7.2019.)
10. Mrms.hr (2019) Zapošljavanje maloljetnika. Dostupno na: <https://www.mrms.hr/pitanje/zaposljavanje-maloljetnika-2/> (12.7.2019.)
11. Obiteljski zakon, Narodne novine, broj 103/15
12. Odluka Vrhovnog suda Republike Hrvatske, br. Revr-211706 od 19.4. 2006., u Crnić, Ivica et al: Otkaz ugovora o radu s iscrpnom sudskom praksom, priložima i abecednim kazalom pojmova, Pravo 79, Zagreb, 2013., str. 177
13. Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik, Narodne novine, broj 89/2015
14. Pravilnik o poslovima u kojima maloljetnik može raditi i aktivnostima u kojima smije sudjelovati (NN 62/2010)
15. Radno-pravo.hr (2019) Sudska praksa. Dostupno na: http://www.radno-pravo.hr/tumacenja/sudska_praksa.cfm?cat_id=12 (12.7.2019.)
16. Učur, M. Đ, Zlatović, D., Moslavac, B., Malenica, I., Čupurdija, M. (2018) Veliki komentar Zakona o radu, Rijeka: Libertin naklada d. o. o. Rijeka
17. Ustavom Republike Hrvatske

18. Vučemilović V. (2011) Diskriminacija žena na tržištu rada s osvrtom na Hrvatsku, Praktični menadžment, Vol. 2., Br. 2.
19. Zakon o mirovinskom osiguranju, Narodne novine, broj 120/16
20. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju, Narodne novine, broj 80/2013
21. Zakon o radu, Narodne novine, broj 93/14, 127/17.
22. Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne novine, broj 82/08, 69/17
23. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama
24. Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, broj 85/08, 112/12
25. Zlatović, D. i Malenica, I. Novo hrvatsko radno pravo, ogledi iz radnog prava i pravne prakse, Libertin naklada, Rijeka, 2016.
26. Zlatović, D. i Malenica, I. Novo hrvatsko radno pravo, ogledi iz radnog prava i pravne prakse, Libertin naklada, Rijeka, 2016., str. 218