

IZVORI PRAVA

str. 2.

ZAKON O RADU:
OBVEZE
POSLODAVCA...

str. 3.

OBRADA
OSOBNIH
PODATAKA...

str. 4.

ZAKONITOST
OBRADE

str. 5.

ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA

E-BILTEN
Radno
PRAVO

Br. 1/20 ■ Siječanj 2020.



Izvori prava

Kada se govori o zaštiti osobnih podataka najčešće se misli samo na Opću uredbu o zaštiti podataka (GDPR). Međutim, izvori prava o zaštiti osobnih podataka su brojni i pojavljuju se u nizu propisa, ali i drugih izvora prava. Osim toga valja znati da je izvor prava i sudska praksa Europskog suda.

Popis najvažnijih pravnih izvora u vezi zaštite osobnih podataka:

- Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka)- SL EU L119
- Zakon o provedbi Opće uredbe za zaštitu podataka (NN 42/18)
- Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19)

- Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18)

U području radnih odnosa postoje **podzakonski propisi** koji također reguliraju zaštitu osobnih podataka:

- Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (NN 73/17)
- Pravilnik o elektroničkom zapisu podataka iz područja radnih odnosa (NN 32/15)
- Pravilnik o sadržaju i načinu izdavanja potvrde o privremenoj nespobnosti za rad (NN 32/2015)

Isto tako postoje i **posebni propisi** koji reguliraju neka pitanja koja se tiču zaštite osobnih podataka, bilo da posebno reguliraju neku zaštitu osobnih podataka ili daju neke ovlasti oko pitanja osobnih podataka, kao npr:

- Zakon o zaštiti prijavitelja nepravilnosti (NN 17/19)

- Zakon o zaštiti prava pacijenata (NN 169/04, 37/08)
- Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13, 85/15)
- Zakon o privatnim detektivima (NN 24/09)
- Zakon o zaštiti novčarskih institucija (NN 56/15)

Izvori prava u vezi zaštite osobnih podataka u radnim odnosima mogu biti i **autonomni pravni izvori**: kolektivni ugovor, pravilnik o radu, sporazum radničkog vijeća i poslodavca te ugovor o radu.

Pravni izvor predstavlja i **sudska praksa Europskog suda**, budući da ona predstavlja dio pravne stečevine EU, koje prakse su se dužni pridržavati i hrvatski sudovi. (O sudskoj praksi Europskog suda više u jednom od narednih brojeva E-biltena).



ŠTO JE OSOBNI PODATAK?

Prema članku 4. t. 1. Opće uredbe o zaštiti podataka „OSOBNI PODACI” znači svi podaci koji se odnose na pojedinca čiji je identitet utvrđen ili se može utvrditi („ispitanik”).

Pojedinac čiji se identitet može utvrditi jest osoba koja se može identificirati **izravno ili neizravno**, osobito uz pomoć identifikatora kao što su ime, identifikacijski broj, podaci o lokaciji, mrežni identifikator ili uz pomoć jednog ili više čimbenika svojstvenih za fizički, fiziološki, genetski, mentalni, ekonomski, kulturni ili socijalni identitet tog pojedinca;

Osobni podaci mogu biti npr: ime i prezime, adresa fizičke osobe, e-mail adresa, telefonski broj, fotografija, OIB, podaci o obrazovanju i stručnoj



spremi, podaci o plaći, podaci o kreditnom zaduženju, podaci o računima u banci, posebne kategorije podataka (npr. rasa, vjera, političko uvjerenje, biometrija, zdravlje, spolni život itd. – kako to regulira čl.9 Uredbe).

Naravno, zaštita osobnih podataka odnosi se na pojedince – fizičke osobe, a ne na pravne osobe (tvrtke, ustanove i sl.). U tome smislu ako bi ime i prezime, npr. vlasnika -fizičke osobe bilo u nazivu trgovачkog društva to ne bi predstavljalo osobni podatak.

ZAKON O RADU: obveze poslodavca u vezi zaštite osobnih podataka



Zakon o radu u pogledu zaštite osobnih podataka (koje naziva: Zaštita privatnosti radnika, članak 29. Zakona) određuje više obveza poslodavca:

- 1. Uvjeti obrade podataka:** osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

- 2. Uređivanje pravilnikom o radu zaštite osobnih podataka:** ako poslodavac obrađuje osobne podatke (*a to radi svaki poslodavac*) mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

- 3. Osoba koja obrađuje podatke:** osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

4. **Imenovanje posebne osobe:** poslodavac koji zapošjava najmanje 20 radnika, dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom. *Za imenovanje ove osobe potrebna je prethodna suglasnost radničkog vijeća (članak 151. st. 1. t. 8. Zakona o radu).*
5. **Ispravljanje i brisanje:** pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti, a oni za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

6. **Podaci se čuvaju kao povjerljivi:** poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Prema članku 151. Zakona o radu poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:

- prikupljanju, obradivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona o radu.

PREPORUKA: Obvezno tražiti suglasnost radničkog vijeća o priku-

pljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku. To je potpuno formalna odluka jer poslodavac mora prikupljati i obradivati podatke, a također može prikupljati i obradivati samo propisane podatke na propisani način.

Dakle, poslodavac prikuplja i obrađuje podatke sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (NN 73/17), te drugim propisima. Trećima dostavlja podatke također sukladno propisima koji ga obvezuju da dostavlja podatke u vezi prijave i odjave, plaćanja doprinosa, poreza i sl. To je sve poslodavac obvezan raditi.

Prema tome, ako tako postavi svoju odluku, radničko vijeće nema никакvog opravdanog razloga tome se protiviti. Osim toga da i uskrati suglasnost, poslodavac svejedno mora prikupljati podatke sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, odnosno dostavljati ih HZMO-u, poreznoj upravi i sl.

S druge strane, ako bi poslodavac htio prikupljati, obradivati i dostavljati trećim osobama podatke o radnicima koji ne proizlaze iz propisa (npr. da podatke o radnicima hoće dostavljati nekoj drugoj tvrtki za komercijalne aktivnosti) za to ionako radničko vijeće nije ovlašteno davati suglasnost. Za to može jedino svaki radnik posebno dati svoju pisanu privolu.

Međutim, to je obveza iz Zakona o

radu i ne postupanje na taj način predstavlja prekršaj pa poslodavci moraju donijeti takvu odluku i dati je na suglasnost radničkom vijeću.

Za imenovanje osobe iz članka 29. Zakona o radu (koji nadzire ispravnost prikupljanja i obrade podataka) poslodavac također mora dobiti suglasnost radničkog vijeća.

Pri tome ta osoba mora biti zaposlena kod poslodavca, ali može biti bilo koji poslodavčev radnik za kojega poslodavac dobije suglasnost radničkog vijeća.

To može biti ista osoba koju poslodavac odredio za službenika za zaštitu osobnih podataka sukladno Općoj uredbi.

Prekršaji poslodavca

Poslodavac čini teži prekršaj iz članka 228. st. 1. t. 4. i 24. Zakona o radu (31.000 do 60.000 kuna, 4.000 do 6.000 kuna za odgovornu osobu):

- ako prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke radnika protivno odredbama ovega Zakona, ili ako ne imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje tih podataka trećim osobama (članak 29. stavci 1. i 6.)
- ako bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 151. stavak 1.).

OBRADA OSOBNIH PODATAKA PREMA OPĆOJ UREDBI

OBRADA znači svaki postupak ili skup postupaka koji se obavljuju na osobnim podacima ili na skupovima osobnih podataka, bilo automatiziranim bilo neautomatiziranim sredstvima kao što su prikupljanje, bilježenje, organizacija, strukturiranje, pohrana, prilagodba ili izmjena, pronalaženje, obavljanje uvida, uporaba, otkrivanje prijenosom, širenjem ili stavljanjem na raspolaganje na drugi način, usklajivanje ili kombiniranje, ograničavanje, brisanje ili uništavanje

ZAKONITOST OBRADE

Prema članku 6. Opće uredbe obrada je zakonita samo ako i u onoj mjeri u kojoj je ispunjeno najmanje jedno od sljedećega:

- ispitanik je dao privolu za obradu svojih osobnih podataka u jednu ili više posebnih svrha;
- obrada je nužna za izvršavanje ugovora u kojem je ispitanik stranka ili kako bi se poduzele radnje na zahtjev ispitanika prije sklapanja ugovora;
- obrada je nužna radi poštovanja pravnih obveza voditelja obrade;
- obrada je nužna kako bi se zaštitili ključni interesi ispitanika ili druge fizičke osobe;
- obrada je nužna za izvršavanje zadaće od javnog interesa ili pri izvršavanju službenih ovlasti voditelja obrade;
- obrada je nužna za potrebe legitimnih interesa voditelja obrade ili treće strane, osim kada su od tih interesa jači interesi ili temeljna prava i slobode ispitanika koji zahtijevaju zaštitu osobnih podataka, osobito ako je ispitanik dijete.

Privolu treba koristiti samo kada nema drugih temelja za obradu podataka, kako ih definira članak 6. Opće uredbe.

Privola se u praksi doživjava kao pisana izjava. Međutim, ne mora biti tako. U stavku 2. članka 7. Opće uredbe navodi se: „*Ako ispitanik da privolu u vidu pisane izjave...*“ što naravno upućuje i na mogućnost da privola bude usmena. Naravno, tada za poslodavca može biti problem kako je dokazati, pa ako za obradu mora koristiti privolu, svakako bi bilo uputno da ona bude pisana, kako bi se mogla dokazati

PRIVOLA U RADNIM ODNOSIMA

U radnim odnosima su nerijetke i u pravilu sasvim nesporne situacije privola koje nisu u pisanim oblicima. Naime, prema članku 3. Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, poslodavac je dužan voditi podatke o radnicima propisane time člankom (ime i prezime, OIB, spol, datum rođenja, državljanstvo, prebivalište, odnosno boravište, stručno obrazovanje, datum početka rada i dr.).

Međutim, osim ovih podataka poslodavac je dužan voditi i druge podatke o kojima ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (mirovinski staž do početka rada kod poslodavca, obavijest ili potvrda o trudnoći, majčinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, ...).

Većinu od tih podataka poslodavac ne smije tražiti od radnika, nego će ih voditi samo ako mu ih dobrovoljno i samoinicijativno da odnosno priopći sam radnik kako bi temeljem tih podataka ostvario neko pravo iz zakona, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu.

Kod toga radnik u pravilu daje poslodavcu informaciju i dokumentaciju kojom dokazuje postojanje prava (iako ne mora uvijek biti dokumentacija nego samo izjava), i ne daje posebnu pisani privolu za vođenje tih podataka. Naime, informacijom i dokumentacijom je radnik dao privolu za obradu tih podataka (npr. da je samohrani roditelj).

Ovdje se radi o privoli (članak 6. st. 1. t. a. Opće uredbe, a ne o obradi temeljem poštovanja pravnih obveza (članak 6. st. 1. t. c. Opće uredbe), jer iako

se obrada ovih podataka spomenje u Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, u članku 3. st. 2. to nije pravo niti obveza poslodavca, nego se obrada provodi samo ako takvu privolu da radnik, da pače ako radnik sam tj. samoinicijativno da te podatke jer ga privolu za podatke (npr. o trudnoći) poslodavac nikako ne bi smio niti tražiti.

Međutim, ta privola u praksi nije pisana izjava, nego je u pravilu usmena uz predanu dokumentaciju. *Dokaz da je privola dana, za poslodavca će biti to što je radnik dao dokumentaciju i što je temeljem toga ostvarivao neko pravo. Naravno, radnik tu privolu može uvijek povući.*

Inače, privola koju daje radnik poslodavcu je vrlo osjetljiva, jer radnik u stvarnosti nije ravnopravna stranka. Stoga privolu radnika, posebno kada se radi o privoli za obradu podataka koji radnicima ne donose ostvarenje nekog prava iz zakona ili kolektivnog ugovora, npr. za objavljivanje fotografija, za dostavu podataka trećima iz komercijalnih razloga i sl. treba procjenjivati vrlo oprezno, kako to i propisuje odredba stavka 4. članka 7. Opće uredbe: „*Kada se procjenjuje je li privola bila dobrovoljna, u najvećoj mogućoj mjeri uzima se u obzir je li, među ostalim, izvršenje ugovora, uključujući pružanje usluge, uvjetovano privolom za obradu osobnih podataka koja nije nužna za izvršenje tog ugovora.*“

Privola radnika nipošto ne bi mogla biti u ugovoru o radu niti u ikakvom drugom ugovoru između radnika i poslodavca jer se privola uvijek može povući, a kod ugovora koji su dvostrani akti to nije moguće. Osim toga privola u ugovoru o radu teško bi se mogla smatrati dobrovoljnom jer radnik da bi sklopio ugovor o radu tj. zaposlio se pristaje lako na uvjete koje inače ne bi dobrovoljno prihvatio.

TRAŽENJE IZJAVE RADNIKA DA ĆE POŠTOVATI ZAŠTITU OSOBNIH PODATAKA – POGREŠAN POSTUPAK!

Poslodavci su nakon stupanja na snagu Opće uredbe vrlo često od radnika, svih ili pojedinačnih, tražili da potpisuju neke izjave da će poštivati zaštitu osobnih podataka a u protivnom odgovarati za kršenje i slično.

Takve izjave su potpuno nepotrebne, a mogu i stvoriti komplikacije poslodavcima npr. kada neki radnici odbiju potpisati.

Naime, radnici moraju poštovati Opću uredbu i druge propise u vezi zaštite osobnih podataka, i to bez ikakve posebne pisane izjave. Radnici moraju poštivati i sve druge propise (Zakon o radu, Zakon o zaštiti na radu, Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju i dr.) pa nitko od njih ne traži pisanu izjavu da će poštovati npr. Zakon o zaštiti na radu ili Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Nadalje, radnici nisu dužni poslodavcu potpisivati nikakve takve izjave. Ako radnik odbije takvu izjavu potpisati, poslodavac ne može ništa tome radniku, ne može ga na to natjerati. Poslodavac radniku koji krši ugovorne obveze može dati otkaz, a može ga prethodno upozoriti. Međutim, odbijanje potpisivanja takve izjave ne može predstavljati kršenje ugovorne obveze, pa nikakav otkaz, čak niti upozorenje ne dolazi u obzir.

Na koncu, događalo se da neki radnici potpišu izjavu, a drugi ne. Što bi onda to značilo, da one druge ne obvezuje poštivanje Opće uredbe i drugih propisa? Naravno da ne. To je samo još jedan pokazatelj besmislenosti takve izjave.

Ako poslodavac smatra da treba sve radnike ili neke pojedine radnike posebno upozoriti na poštivanje propisa iz zaštite osobnih podataka (ili nekih drugih propisa) može svima, ili nekim, dati pisanu obavijest kojom ih upoznaje s propisima i obvezama i skreće im pažnju da se propisa i svih pravila postupanja moraju pridržavati te ih upozoriti da eventualna kršenja propisa i pravila postupanja mogu dovesti do posljedica po radnika.

Time poslodavac postiže da su radnici obaviješteni i upozoreni na važnost poštivanja propisa i pravila postupanja i moguće posljedice pa se radnici ne mogu kasnije braniti da nisu bili upoznati s pravilima i upozoreni na važnost poštivanja tih pravila odnosno propisa.

Dakle, takva obavijest može biti dobar način da se radnicima skrene pozornost na zaštitu osobnih podataka (ili nešto drugo), a ne traženje potpisivanja izjave od strane radnika.



Za sve pretplatnike E-biltena i Radnog PRAVA periodično će se organizirati besplatni okrugli stol na kojem će stručnjaci odgovarati na pitanja pretplatnika.

Najave

MORAJU LI SE NEOPOREZIVE
ISPLATE ISPLAĆIVATI SVIM
RADNICIMA I TO SVIMA JEDNAKO

str. 2.

NEOPOREZIVE ISPLATE
TEMELJEM PRAVILNIKA O
POREZU NA DOHODAK

str. 4.

PLAĆE I POREZI

E-BILTEN
**Radno
PRAVO**

Br. 1/20 ■ Siječanj 2020.



Moraju li se neoporezive isplate isplaćivati svim radnicima i to svima jednako

Nakon što je poreznim propisima omogućeno poslodavcima da radnicima neoporezivo plaćaju znatno veće iznose nego ranije (novčane nagrade, paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane, naknade za troškove smještaja radnika, naknade za troškove redovne skrbi djece) postavilo se pitanje mora li poslodavac to isplaćivati svim radnicima i mora li svima jednako.

Neoporezive isplate koje već dugo postoje (prigodna nagrada – božićnica, regres, pomoć za bolovanje duže od 90 dana, jubirala nagrada, dar za djecu) isplaćivale su se u praksi svima jednako (ili nikome). Međutim, to je bila samo praksa koja nije proizlazila iz propisa. Naravno, druga je stvar ako je kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu bilo tako određeno da dobivaju svi radnici i to svi u istom iznosu, kako je to npr. regulirano Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Pri tome valja znati da porezni propisi samo i isključivo određuju na koje se iznose koje poslodavac isplaćuje radniku plaća porez i koliki, odnosno što se i pod kojim uvjetima može isplatiti neoporezivo. Međutim, pore-



zni propisi niti na koji način ne određuju prava radnika niti obveze poslodavca. Isto tako valja znati da niti u poreznim, niti u drugim propisima ne postoji nikakva obveza poslodavca da neoporezive iznose mora plaćati svima radnicima niti svima u jednakim iznosima. Niti oporezive iznose poslodavac ne plaća svima jednako.

Dakle, i ranije neoporezive iznose (npr. prigodnu nagradu i dr.) kao i novije neoporezive isplate (godišnja nagrada, paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane i dr.), poslodavac ako plaća nije obvezan plaća-

ti svim radnicima, niti svima u istom iznosu. (Kao što je rečeno, plaćanje svim radnicima odnosno svima u istom iznosu bit će obveza ako je tako određeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu).

Također valja znati da ne postoji никакvo službeno tumačenje da se prigodne nagrade (božićnica, regres) niti novije neoporezive isplate (godišnja nagrada, troškovi prehrane) moraju isplaćivati jednako svima. Naime, ne postoji nikakvo tijelo koje ima ovlasti dati takvo službeno tumačenje, niti Ministarstvo financija, niti Ministar-

stvo rada i mirovinskoga sustava, jer oni mogu dati samo neobavezno mišljenje o propisima. To bi mogao biti samo sud kada bi tako presudio u nekom konkretnom slučaju, ali niti to ne bi moralo vrijediti za sve ostale.

Dakle, neoporezive isplate moguće je isplaćivati nejednako - samo nekim radnicima a drugima ne, te isto tako moguće je isplaćivati različite iznose.

Međutim, kod toga postoje dva neizravna ograničenja.

1. Prvo treba imati na umu odredbu članka 91. Zakona o radu, koji regulira **jednakost plaća muškaraca i žena**, prema kojem je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednakе vrijednosti.

Pri tome, kako to određuje stavak 3. toga članka, pod plaćom se, u smislu jednakosti plaća muškaraca i žena, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu

ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

Kod toga se ovo „za obavljeni rad“ treba tumačiti sve što radnik dobiva temeljem ugovora o radu, a što nije nadoknada onih troškova koje mora snositi poslodavac, kao što je trošak službenog puta, nabava službene opreme i sl.

Sukladno toj odredbi Zakona o radu, ako bi žena dobila 5000 kuna nagrade, a muškarac 1000, a rade na istim poslovima, moglo bi se postaviti problem nejednake plaće. Tada bi to poslodavac morao izričito obrazložiti razlog različite nagrade. Ili ako bi muškarac dobivao trošak prehrane a žena ne, očito bi došlo u pitanje jednakaka plaća za jednak rad muškaraca i žena.

2. **Drugo ograničenje je zabrana diskriminacije** koja bi se pojavila ako bi poslodavac prema diskriminatorskim kriterijima kako ih definira Zakon o suzbijanju diskriminacija, plaćao nešto nekim radnicima ili im plaćao više, a drugima ne bi plaćao ili bi plaćao manje (npr. da nečlanovim sindikata daje godišnju nagradu ili trošak prehrane,

a članovima sindikata ne, ili nešto ne isplaćuje samo osobama druge nacionalnosti, vjere i sl.).

Izvan ovih zakonskih ograničenja (zabrana diskriminacije, jednaka plaća za jednak rad muškaraca i žena), ne-ma drugih propisanih temelja prema kojima bi poslodavac morao sve neoporezive iznose isplatiti svim radnicima, niti svima jednak.

Naravno, druga je stvar ako postoji kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim je određeno da svi dobivaju isto.

Dakle, ako nema nejednake plaće za jednak rad muškaraca i žena, i ako nema diskriminacija, poslodavac može različito isplaćivati sve neoporezive isplate, odnosno nekim isplaćivati a nekim ne. Pri tome ovdje ne ulazimo u nepravna pitanja, kao što je pitanje pravičnosti odnosno drugih posljedica kao što su nezadovoljstvo radnika, loše klimne u tvrtki i sl.



Neoporezive isplate temeljem pravilnika o Porezu na dohodak

Narodne novine 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20

R.br.	Opis	Koeficijent	Iznos
1	2	3	4
1.	Potpore zbog invalidnosti radnika	1,00	do 2.500,00 kuna godišnje
2.	Potpore za slučaj smrti radnika	3,00	do 7.500,00 kuna, osim jednokratnih potpora iz članka 8. stavka 2. točke 8. Zakona (koje se smatraju neoporezivim primicima u ukupnom iznosu)
3.	Jednokratne potpore u slučaju smrti člana uže obitelji radnika (bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, posvojene i udomljene djece i djece na skribi te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu)	1,2	do 3.000,00 kuna
4.	Potpore zbog neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana. Razdoblje bolovanja duže od 90 dana ne mora se odnositi na jednu kalendarsku godinu	1,0	do 2.500,00 kuna godišnje
5.	Prigodne nagrade (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.)	1,2	do 3.000,00 kuna
6.	Nagrade radnicima za navršenih 10 godina radnog staža	0,6	do 1.500,00 kuna
7.	Nagrade radnicima za navršenih 15 godina radnog staža	0,8	do 2.000,00 kuna
8.	Nagrade radnicima za navršenih 20 godina radnog staža	1,0	do 2.500,00 kuna
9.	Nagrade radnicima za navršenih 25 godina radnog staža	1,2	do 3.000,00 kuna
10.	Nagrade radnicima za navršenih 30 godina radnog staža	1,4	do 3.500,00 kuna
11.	Nagrade radnicima za navršenih 35 godina radnog staža	1,6	do 4.000,00 kuna

12.	Nagrade radnicima za navršenih 40 godina radnog staža i svakih narednih 5 godina radnog staža	2,0	do 5.000,00 kuna
13.	Naknade za odvojeni život od obitelji	0,7	do 1.750,00 kuna mjesечно
14.	Otpremnine prilikom odlaska u mirovinu	3,2	do 8.000,00 kuna
15.	Otpremnine zbog poslovno uvjetovanih otkaza i osobno uvjetovanih otkaza, prema zakonu kojim se uređuje radni odnos	2,6	do visine 6.500,00 kuna za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca
16.	Otpremnine zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti	3,2	do visine 8.000,00 kuna za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca
17.	Potpore djetetu umrlog ili bivšeg radnika kod kojeg je nastupio potpuni gubitak radne sposobnosti za školovanje do 15. godine života odnosno do završetka osnovnoškolskog obrazovanja	0,7	do 1.750,00 mjesечно
18.	Dar djetetu do 15 godina starosti (koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti)		do 600,00 kuna godišnje
19.	Dnevnice za službeno putovanje u tuzemstvu koje traje više od 12 sati dnevno i dnevница za rad na terenu u tuzemstvu		do 200,00 kuna
20.	Dnevnice za službeno putovanje u tuzemstvu koje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati dnevno		do 100,00 kuna
21.	Dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo koje traje više od 12 sati dnevno i dnevница za rad na terenu u inozemstvu		do iznosa utvrđenih propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna
22.	Dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo koje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati dnevno		do 50% iznosa utvrđenih propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna
23.	Pomorski dodatak		do 250,00 kuna dnevno
24.	Pomorski dodatak na brodovima međunarodne plovidbe		do 400,00 kuna dnevno
25.	Potpore za novorođenče	4,0	do 10.000,00 kuna
26.	Dnevnice za službena putovanja per diem koje se radnicima isplaćuju iz proračuna Europske unije radi obavljanja poslova njihovih radnih mjesta, a u svezi s djelatnosti poslodavca		u ukupnom iznosu
27.	Naknade prijevoznih troškova na službenom putovanju		u visini stvarnih izdataka
28.	Naknade troškova noćenja na službenom putovanju		u visini stvarnih izdataka

29.	Naknade troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom		u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesecne odnosno pojedinačne prijevozne karte odnosno do visine cijene mjesecne odnosno pojedinačne prijevozne karte. Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz odnosno do visine cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.
30.	Naknade troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom		u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesecne odnosno pojedinačne karte odnosno do visine cijene mjesecne odnosno pojedinačne prijevozne karte. Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnoga javnoga prijevoza odnosno do visine stvarnih izdataka utvrđenih u visini troškova mjesnog i međumjesnoga javnoga prijevoza.
31.	Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe		do 2,00 kune po prijeđenom kilometru
32.	Novčane nagrade za radne rezultate i drugi oblici dodatnog nagradivanja radnika (dodatna plaća, dodatak uz mjesecnu plaću i sl.)	2,0	do 5.000,00 kuna godišnje
33.	Naknade za podmirivanje troškova ugostiteljskih, turističkih i drugih usluga namijenjenih odmoru radnika prema propisima ministarstva nadležnog za turizam	1,0	do 2.500,00 kuna godišnje
34.	Novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika	2,0	do 5.000,00 kuna godišnje
35.	Troškovi prehrane radnika nastali za vrijeme radnog odnosa kod poslodavaca na temelju vjerodostojne dokumentacije	4,8	do 12.000,00 kuna godišnje pod uvjetom da računi o obavljenim uslugama prehrane glase na poslodavca i da su podmireni bezgotovinskim putem. Neoporezivi primitak priznaje se za mjesec u kojem je usluga prehrane obavljena.
36.	Troškovi smještaja radnika nastali za vrijeme radnog odnosa kod poslodavaca na temelju vjerodostojne dokumentacije		do visine stvarnih izdataka podmirenih bezgotovinskim putem. Neoporezivi primitak priznaje se za mjesec u kojem je usluga smještaja obavljena.

37.	Naknade za troškove redovne skrbi djece radnika isplaćene na račun radnika temeljem vjerodostojne dokumentacije ustanova predškolskog odgoja te drugih pravnih ili fizičkih osoba koje temeljem posebnih propisa i odluka nadležnog tijela skrbe o djetetu predškolske dobi		do visine stvarnih izdataka
38.	Premije dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja na temelju vjerodostojne dokumentacije		Premije dopunskog i dodatnog zdravstvenog osiguranja na temelju vjerodostojne dokumentacije

Ako se primici iz rednog broja 5. i rednonih brojeva od 32. do 35. te 38. isplaćuju:

- radniku koji radi istovremeno kod dva ili više poslodavaca u poreznom razdoblju za koje se primci isplaćuju
- i/ili je tijekom poreznog razdoblja imao zasnovan radni odnos kod dva ili više poslodavaca, ali ne istovremeno,

radnik je obvezan prije isplate pri-

mitaka svakom poslodavcu podnijeti pisani izjavu u kojoj će nvesti je li kod drugog i/ili bivšeg poslodavca ostvario isplatu tih primata za određeno razdoblje i u kojem iznosu.

U slučaju da su navedeni primici već dijelom isplaćeni za isto razdoblje, neoporezivo se može isplatiti samo razlika do propisanog.

Radnik nije obvezan podnijeti pisani izjavu u slučaju primjene članka 83. stavka 5. Zakona o porezu na doho-

dak (Članak 86. st. 5. Zakona o porezu na dohodak: „Porezna uprava može, putem sustava ePorezna, temeljem podataka iz svojih službenih evidencijskih omogućiti poslodavcima i isplatiteljima plaće uvid u podatke koji se odnose na isplaćene neoporezive primite koje radnik može ostvariti od više poslodavaca i isplatitelja plaće do određenoga godišnjeg iznosa u poreznom razdoblju te uvid u neiskorištene iznos osobnog odbitka u slučaju iz članka 26. stavka 6. ovoga Zakona.“)



**Za sve pretplatnike E-biltena i Radnog PRAVA periodično
će se organizirati besplatni okrugli stol na kojem će
stručnjaci odgovarati na pitanja preplatnika.**

Najave

SIGURNOST
I ZDRAVLJE
NA RADU

str. 2.

ZAKONODAVNI
OKVIR

str. 2.

OSIGURANJE
I PROVEDBA
ZAŠTITE NA RADU

str. 3.

PLANIRANE
AKTIVNOSTI I
MJERE

str. 4.

ZAŠTITA NA RADU

E-BILTEN
Radno
PRAVO

Br. 1/20 ■ Siječanj 2020.



Sigurnost i zdravlje na radu

mr.sig. Bruno Štajner, dipl.ing.¹

Uvod

Svrha zaštite na radu je stvarati sigurne radne uvjete kako bi se spriječili zastoji u odvijanju tehnoloških, proizvodnih, uslužnih i drugih radnih procesa s mogućim posljedicama za zdravlje i život radnika kao što su ozljede na radu, profesionalne bolesti i druge bolesti u svezi s radom. Zaštita na radu je bitan element u radnoj i u životnoj sredini, a provodi se kroz sustav pravila, načela, mjera, postupaka i aktivnosti, čijom se organiziranim primjenom ostvaruje i unapređuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu.

Svaki poslodavac u Republici Hrvatskoj, neovisno o broju radnika, veličini i djelatnosti koju obavlja je obavezan organizirati i provoditi zaštitu na radu. U tom pogledu ima obvezu imenovati sudionike u provedbi mjera zaštite na radu (stručnjaka zaštite na radu, ovlaštenike, odbor za zaštitu na radu i druge osobe sa određenim zaduženjima i odgovornošću). Uzimajući u obzir poslove i njihovu prirodu te sposobnosti radnika, poslodavac ima obvezu procjenjivati rizike za život i zdravlje radnika i osoba na radu u odnosi na sredstva rada, radni okoliš, tehnologiju i uređenje mesta rada, radi sprječavanja ili smanjenja rizika². Procjena rizika mora biti izrađena u pisanom obliku, a u izradu procjene moraju biti uključeni svi radnici ili njihovi predstavnici.



Zakonodavni okvir

Pravo na zaštitu na radu utemeljeno je Ustavom 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).

Minimalni zahtjevi za odnose u zaštiti na radu propisani su obvezujućim aktima Europske unije, preuzetim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i podzakonskim propisima, te se mogu povećati kolektivnim ugovorima, sporazumima sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca i dr.

Zakon o zaštiti na radu³ (u nastavku:

Zakon) donesen je u skladu s propisima Europske unije, praksom Suda pravde Europske unije i njegovim tumačenjem te u pravni poredak Republike Hrvatske prenosi Direktive Europske unije. U području zaštite na radu primjenjuje se više od pedesetak pravilnika⁴ i podzakonskih akata donesenih na temelju Zakona.

Zakon se primjenjuje u svim djelatnostima u kojima radnici obavljaju određene poslove za poslodavca, osim u djelatnostima kod kojih prilikom obavljanja pojedinih poslova zbog njihovih posebnosti i neizbjeg-

1 Ovlaštena osoba za poslove zaštite na radu, nastavnik u EURO EDUKA, ustanovi za obrazovanje odraslih

2 Članak 17. Zakona

3 Narodne novine, 71/14, ispravak 118/14, izmjene i

dopune 94/18 i 96/18

4 Članak 103. Zakona

ne proturječnosti s odredbama Zakona, nije moguća primjena odredbi Zakona. Odredbe Zakona ne odnose se niti na kućnu poslugu.

Zaštita na radu je sastavni dio svih radnih, proizvodnih i upravnih procesa, te je ovo područje uređeno i drugim propisima kao što su: Zakon o radu („Narodne novine“, br. 93/14), Zakon o zaštiti od buke („Narodne novine“, br. 30/09, 55/13, 153/13), Zakon o zaštiti od požara („Narodne novine“, br. 92/10), Zakon o mirovinskom osiguranju („Narodne novine“, br. 157/13, 151/14, 33/15 i 93/15), Zakon o listi profesionalnih bolesti („Narodne novine“, br. 162/98 i 107/07), Zakon o obveznom zdravstvenom nadzoru radnika profesionalno izloženih ozljedama („Narodne novine“, br. 79/07 i 139/10), Zakon o zdravstvenoj zaštiti („Narodne novine“, br. 150/08, 71/10, 139/10, 22/11, 84/11, 154/11, 12/12, 35/12, 70/12, 144/12, 82/13, 159/13, 22/14 i 154/14 i dalje), Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom („Narodne novine“, br. 157/13 i 152/14) i dr.

Organiziranje i provedba zaštite na radu

Poslodavac je obvezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavljanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima. Poslodavac je odgovoran za organiziranje i provedbu zaštite na radu osoba na radu i drugih osoba, u svim dijelovima organizacije rada i u svim radnim procesima. Temeljni akt za provedbu mjera zaštite na radu je procjena rizika i svaki je poslodavac prema europskom i prema hrvatskom zakonodavstvu, obvezan osigurati njezinu izradu. Ključnu ulogu u izradi procjene rizika ima stručnjak zaštite na radu koji bi morao poznavati propise kojima je regulirano područje sigurnosti i zaštite zdravlja na radu.

Temeljem „Okvirne direktive“ o sigurnosti i zdravlju na radu⁵, između ostalog u Zakonu je prioritetno navedeno da poslove stručnjaka zaštite na radu obavlja sam poslodavac ukoliko ispunjava propisane uvjete ili obavljanje tih poslova može ugovoriti ugovorom o radu sa stručnjakom zaštite na radu⁶.

Poslodavac koji sam obavlja poslove zaštite na radu ili njegov ovlaštenik odnosno stručnjak zaštite na radu mogu obavljati poslove zaštite na radu ukoliko⁷:

- ispunjavaju uvjete za stručnjaka zaštite na radu u skladu s Pravilnikom o obavljanju poslova zaštite na radu, ili
- je stekao potrebna znanja iz zaštite na radu tijekom redovnog škоловanja, ili
- je položio državni stručni ispit za poslove građenja ili projektiranja kojima je obuhvaćena i materija zaštite na radu, ili
- je položio majstorski ispit u djelatnosti koju obavlja, u kojem je bila obuhvaćena i zaštita na radu.

Razina stručne spreme i drugi zahtjevi za stručnjaka zaštite na radu proizlaze iz broja zaposlenih radnika i procjene rizika. Prije donošenja važećeg

⁵ Direktiva 89/391 od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu

⁶ St. 2. članak 20. Zakona

⁷ Članak 4. Pravilnika o obavljanju poslova zaštite na radu, N.N. 112/14, 43/15, 72/15 i 140/15

Zakona, poslove zaštite na radu isključivo su mogli obavljati stručnjaci zaštite na radu s položenim stručnim ispitom zaposleni kod poslodavca ili su se poslovi zaštite na radu ugovarali s ovlaštenom pravnom ili fizičkom osobom.

Iz važećeg Pravilnika o obavljanju poslova zaštite na radu proizlazi da kod malog poslodavca (do 49 zaposlenih radnika) na primjer u graditeljstvu, na poslove zaštite na radu može biti raspoređen pomoćni radnik sa završenom ugostiteljskom školom. Kako stručnjak zaštite na radu ima ključnu ulogu u nadzoru, savjetovanju poslodavca i provedbi mjera zaštite na radu te aktivno sudjeluje u izradi procjene rizika kada isto izrađuje sam poslodavac za svoje potrebe, upitna je sigurnost i zaštita zdravlja radnika zaposlenih kod takvog poslodavca.

Osnovni ciljevi Nacionalnog programa zaštite na radu Republike Hrvatske je kontinuirano smanjivanje stopa ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u vezi s radom te nezgodna na radu, trajnim unapređivanjem stanja zaštite na radu. O uspješnosti provedbe Nacionalnog programa zorno govore podaci koje objavljuje Hrvatski zavod za javno zdravstvo, a odnose se na ozljede na radu i profesionalne bolesti. Podaci koje je objavio Zavod govore slijedeće⁸:

⁸ Objavljeno na: <http://www.hzzsr.hr/index.php/porefesionalne-bolesti-i-ozljede-na-radu/ozljede-na-radu/ozljede-na-radu-u-hrvatskoj/>

Evidencijska godina	Broj prijava o ozljedi na radu	Broj prijava o profesionalnoj bolesti
2015.	16 228	193
2016.	16 529	197
2017.	18 036	206
2018.	19 154	158



Osim ozljeda na radu, svake se godine povećava i broj ozljeda sa smrtnim posljedicama.

Iako je teško procijeniti ukupne troškove ozljeda na radu i profesionalnih bolesti, prema statističkim podacima koje vodi Europska statistička agencija, oni iznose od 3–4% BDP. Dio troškova odnosi se na poslodavca i ozlijedenu osobu, a dio na samu državu.

Iz navedenih podataka evidentno je da nam se kroz godine povećava broj radno nesposobnih radnika, a umjesto dobiti, gomilaju se gubici zbog loše zaštite na radu.

Kako bi se poboljšalo stanje u području zaštite na radu, u pripremi je objava izmjena i dopuna nekoliko podzakonskih akata i to⁹:

- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o izradi procjene rizika
- Pravilnik o obavljanju poslova zaštite na radu
- Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o osposobljavanju iz zaštite na radu i polaganju stručnog ispita

Neki od pravilnika prošli su e-savjetovanje te se očekuje njihovo skoro donošenje. Neki od propisa iz područja zaštite na radu zbog zastare se više ne primjenjuju, ali kako nije niti u pripremi njihova zamjena, primjenjuju se kao „priznata pravila“. Pra-

vilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada (N.N. 5/84) iako nije usklađen s trenutačnim potrebama i uvjetima pod kojima se obavlja rad, još uvjek se primjenjuje u izvornom obliku.

Planirane aktivnosti i mjere

Uobičajeno je da poslodavci krajem kalendarske ili početkom tekuće godine donose plan aktivnosti te planiraju sredstva za njihovo izvršenje. U nastavku su predložene aktivnosti koje je poslodavac u obvezi provesti iz područja zaštite na radu:

- **Procjena rizika:** u svakom trenutku mora odgovarati postojećem stanju. Potrebno je izvršiti usklađenje s promjenom unutarnje organizacije, promjenom tehnološkog procesa, proširenjem ili promjenom djelatnosti i promjenom mesta rada
- **Godišnji izvještaj** o ozljedama na radu: poslodavac je obvezan voditi evidencije o ozljedama i profesionalnim bolestima
- **Odbor zaštite na radu:** planirati 2 sjednice odbora za zaštitu na radu (poslodavci koji zapošljavaju 50 i više radnika)
- **Obavješćivanja i savjetovanja:** planirati najmanje svakih šest mjeseci izvijestiti radnike ili povjerenike radnika za zaštitu na radu o stanju zaštite na radu i planiranim aktivnostima u narednom razdoblju
- **Oposobljavanja iz zaštite na radu:** planirati osposobljavanje radnika koji rade pod nadzorom drugih radnika, obnovu znanja iz zaštite na radu ovlaštenika poslodavca, osposobiti radnike za pružanje prve pomoći
- **Evakuacija i spašavanje:** planirati vježbu evakuacije i spašavanja u skladu s propisima i preporukama (jednom godišnje, odnosno najmanje jednom u dvije godine)
- **Evidencija obilazaka mesta rada:** ustrojiti evidenciju, iz postojeće evidencije utvrditi propuste u provedbi mjera zaštite na radu te za propuste donesti plan otklanjanja (unapređenja zaštite na radu)
- **Stručnjak zaštite na radu:** osigurati stalno usavršavanje stručnjaka zaštite na radu
- **Zdravstveni pregledi:** planirati prethodne i periodične preglede radnika na poslovima s posebnim uvjetima rada, omogućiti zdravstvene preglede radnicima na okolnost oštećenja zdravlja s obzirom na obavljanje redovnih poslova kod kojih ne postoji obvezujuća periodika pregleda; planirati periodični pregled vida radnicima koji rade za računalom (i koriste optička pomagala)
- **Planirati ispitivanja u radnom okolišu i radne opreme** u skladu s procjenom rizika

⁹ Jere Gašperov: Donošenje izmjena i dopuna podzakonskih akata iz područja zaštite na radu, Objavljeno: ZIRS, Zbornik radova, prosinac 2019.



**Za sve pretplatnike E-biltena i Radnog PRAVA periodično
će se organizirati besplatni okrugli stol na kojem će
stručnjaci odgovarati na pitanja preplatnika.**



ZITEL ZAŠTITA j.d.o.o.
Zagreb,
Bolnička cesta 96
e-mail: zitel@zitel.hr;
www.zitel.hr
Tel.: 385 1 347 5658



EURO EDUKA
Ustanova za obrazovanje odraslih

EURO EDUKA
ustanova za obrazovanje
odraslih
e-mail: ravnatelj@euroeduka.hr;
www.euroeduka.hr
Tel.: 385 1 347 5658

Radno PRAVO

■ Stručni časopis

■ Siječanj 2020.

■ Br.1/20

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

- Postojanost etičkog kodeksa - osigurano načelima prirodnog prava
- Ostvarivanje prava iz radnog odnosa u noveli Zakona o parničnom postupku
- Prijenos prava korištenja roditeljnih i roditeljskih potpora



Sadržaj

Radno pravo - opći dio

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu odnosno za zasnivanje radnog odnosa **3**

Krešimir Rožman, mag. iur.

Postojanost etičkog kodeksa - osigurano načelima prirodnog prava **13**

prof. dr. sc. Marinko D. Učur, dipl. iur.

Očinski dopust radnika **21**

mr. sc. Bruno Moslavac, dipl. iur.

Ostvarivanje prava iz radnog odnosa u noveli Zakona o parničnom postupku - pregled relevantnih novina **29**

doc. dr. sc. Dejan Bodul, dipl. iur.

Prijenos prava korištenja roditeljskih i rodiljnih potpora **40**

Jasenka Pap, dipl. iur.

Zaštita na radu

Učinak stresa na radnom mjestu i burnout efekt **46**

Matej Brkić, mag. iur.

Međunarodni propisi

Zakonsko određivanje i obilježja minimalne plaće u EU **55**
dr. sc. Predrag Bejaković, dipl. oec.

Sudska praksa, mišljenja, odgovori, novi propisi

Sudska praksa hrvatskih sudova **65**

Sudska praksa Suda Europske unije **73**

Mišljenja upravnih tijela **80**

Pitanja-odgovori **81**

Novi propisi **82**

Impressum

Izdavač

Radno pravo

“Rosip” d.o.o.
Zagreb, Dr. M. Rojca 24
tel. 01 / 4829-841
faks 01 / 4829-842
e-mail: radno-pravo@radno-pravo.hr
www.radno-pravo.hr
Žiro-račun: 2360000-1101805960
Zagrebačka banka d.d.
IBAN HR0823600001101805960
OIB 89811416156

Dizajn naslovnice

Ivan Križan

Tiskara

Orbis impressio d.o.o.
Ured: Zagreb, Ilica 65
Časopis izlazi jednom mjesечно

Pretplata

Godišnja: 1.190 kuna + PDV (13%)

Cijena oglašnog prostora

Color stranice:
zadnja stranica: 4900 kn
ostale stranice: 3900 kn
Dvije boje:
cijela stranica: 1900 kn
1/2 stranice: 1000 kn
1/3 stranice: 850 kn
1/4 stranice: 650 kn

Savjet časopisa

Ivica Crnić
odvjetnik u Zagrebu
izv. prof. dr. sc. Viktor Gotovac
Pravni fakultet u Zagrebu

mr. sc. Iris Gović
Županijski sud u Zagrebu

Vladimir Marčinko
javni bilježnik u Zagrebu

Darko Milković
Vrhovni sud Republike Hrvatske

Željko Petrišić
odvjetnik u Zagrebu

mr. sc. Ivica Pezo
odvjetnik

prof. dr. sc. Željko Potočnjak
Pravni fakultet u Zagrebu

Krešimir Rožman

Ilija Tadić
Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava

prof. dr. sc. Marinko Đ. Učur
Pravni fakultet u Rijeci

Glavni urednik

Krešimir Rožman

Zamjenik glavnog urednika

Hrvoje Orešić

UDK 349.22

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu odnosno za zasnivanje radnog odnosa

Krešimir Rožman, mag. iur.

Urednik „Radnog prava“

Sažetak:

Uvjete za sklapanje ugovora o radu možemo uvjetno odrediti kao opće i posebne, pri čemu valja znati da niti jedan zakon ne poznaje izraz „opći uvjeti“ nego se govori samo o posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu. Kao opći uvjet možemo uzeti jedino godine života, jer se osoba mlađa od 15 godina niti pod kojim uvjetima ne može zaposliti tj. sklopiti ugovor o radu. Posebni uvjeti se propisuju propisima, što se u prvom redu odnosi na profesije koje su važne za društvo (liječnici, odvjetnici, veterinari, arhitekti, nastavnici i sl.).

Ako su propisom, kolektivni ugovor ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu, takav ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja ispunjava te posebne uvjete. U slučaju da poslodavac sklopi ugovor o radu s osobom koja ne ispunjava posebne uvjete, čini prekršaj iz čl. 228. st. 1. t. 2. Zakona o radu. Poslodavac čini prekršaj čak i ako radnik ne ispunjava samo one uvjete koje je poslodavac sam odredio svojim pravilnikom, a koji nisu nikakvi uvjeti iz zakona ili drugog propisa. Kako se tu ne radi o nikakvoj zaštiti javnopravnih interesa, mislimo da bi to trebalo ukloniti iz prekršajne odgovornosti.

Ključne riječi: sklapanje ugovora o radu, državljanstvo, dob, stranci

U članku se obrađuju uvjeti za sklapanje ugovora o radu odnosno zasnivanje radnog odnosa. Autor analizira da li postoje opći uvjeti te koji su mogući posebni uvjeti i izbora prava kojima mogu biti određeni. Također, navodi posljedice u slučaju sklapanja ugovora o radu s osobama koje ne ispunjavaju te posebne uvjete.

1. Uvod

Uvjete za sklapanje ugovora o radu mogli bismo, ali sasvim uvjetno, podijeliti na opće i posebne. Pri tome, opći uvjet za sklapanje ugovora o radu se nigdje ne spominje, a niti Zakon o radu¹ ne regulira ne-

što što bi predstavljalo opću sposobnost za rad. Stoga pod time možemo smatrati jedino najnižu dob za zapošljavanje, a to je 15 godina, jer se osobe mlađe od 15 godina ne smiju zaposliti.

Što se tiče posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, Zakon o radu samo određuje da ako je propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određen posebni uvjet za sklapanje ugovora o radu, da poslodavac može sklopiti ugovor o radu samo s radnikom koji ispunjava te uvjete, a u protivnom čini prekršaj.

Više posebnih propisa regulira uvjete za zasnivanje radnog odnosa (npr. Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi² i drugi slični zakoni) ko-

¹ Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19.

² Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine, br. 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18)

ji određuju uvjete u pogledu stručne spreme i drugo, ali i zapreke za zasnivanje radnog odnosa (npr. pravomoćna osođenost za neka kaznena djela i sl.).

2. Opći uvjeti za sklapanje ugovora o radu

2.1. Najniža dob

Najniža dob za zapošljavanje odnosno sklapanje ugovora o radu je 15 godina. Osoba mlađa od 15 godina niti pod kojim uvjetima ne može se zaposliti odnosno sklopiti ugovor o radu. Također to ne može niti osoba starija od 15 a mlađa od 18 godina ako pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Prethodno navedene osobe mogu pod posebnim uvjetima obavljati poslove snimanja filmova i sl., dakle one poslove koji nemaju karakter radnog odnosa.

Navedena odredba uskladena je Direktivom Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994., ozaštitim ladihljudinaru.

Međutim, zanimljivo je da zapošljavanje osobe mlađe od 15 godina, odnosno osobe starije od 15 godina a mlađe od 18 godina koja pohađa osnovno školovanje, nije prekršaj nego je za to propisana samo upravna mjera.

Zakonski zastupnik može ovlastiti maloljetnika za sklapanje određenog ugovora o radu, u kojem slučaju je maloljetnik poslovno sposoban za sklapanje i raspidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom, uključujući i raspolažanje plaćom. Ovlaštenje se daje isključivo u pisanom obliku. Ovlaštenje bi moralo biti ovjerenog kod javnog bilježnika. Radi se o ovlaštenju za određeni ugovor, dakle zakonski zastupnik ne bi mogao dati maloljetniku generalno ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu nego samo za konkretni, pojedinačni ugovor.

Zakonski zastupnik je roditelj, osim ako maloljetnik nema roditelje ili im je oduzeto roditeljsko pravo. Ovlaštenje za sklapanje ugovora zakonski zastupnik jedino ne može dati samostalno ako se radi o pravnim poslovima za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi. Ovo tijelo je centar za socijalnu skrb, i to prema mjestu prebivališta maloljetnika. No, Zakon o radu ne određuje koji su to poslovi za koje treba odobrenje centra za socijalnu skrb.

Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos. Zapošljavanje maloljetnika bez ovlaštenja zakonskog

zastupnika spada u najteže prekršaje poslodavca. Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj. Navedeno propisuje ministar pravilnikom³, a također ministar pravilnikom propisuje poslove na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati⁴.

Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.

Rad maloljetnika se nadzire pa ako maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjuju da poslovi koje obavlja maloljetnik ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj, mogu zahtijevati od poslodavca da ovlašteni liječnik pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni da li poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj.

Ako iz nalaza i mišljenja iz stavka 1. ovoga članka proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj, poslodavac je dužan maloljetniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, može mu otkazati na način i pod uvjetima propisanima ovim Zakonom.

2.2. Dob – starije osobe

Zakon o radu nema gornje granice do koje radnik može raditi. Dakle, poslodavac može zaposliti radnika neovisno o starosti, uključujući i osobu od 100 godina.

Naime, Zakon o radu u čl. 112. st. 1. toč. 4. govori samo o prestanku ugovora o radu kad radnik navrši 65 godina života i 15 staža osiguranja, ***ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore***. Dakle, radnik i prema toj odredbi Zakona o radu može ostati raditi nakon 65. godine života ako s poslodavcem postigne takav sporazum.

Poslodavac može zaposliti radnika starijeg od 65 godina, neovisno da li ima uvjete za mirovinu ili nema, te neovisno ako je u mirovini. Poslodavac jedino ne smije zaposliti osobu koja ima pravomoćno rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpuno gubitka radne sposobnosti za rad (tzv. opća nesposobnost za rad). Poslodavac će to saznati prilikom prijave na mirovinsko osiguranje.

Poslodavac može zaposliti osobe koje su u ostalim vrstama mirovine (starosna mirovina, prijevremena starosna mirovina, obiteljska mirovina, starosna mirovina prema posebnim propisima) i to na puno radno vrijeme. Naravno, tada takav radnik neće imati pravo na isplatu mirovine, ali to niti na koji način ne

³ Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (Narodne novine, br. 89/15, 94/16)

⁴ Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (Narodne novine, br. 62/10)

utječe na valjanost ugovora o radu, niti za poslodavca predstavlja ikakav pravni problem.

Ako poslodavac zaposli osobu koja je u starosnoj mirovini, starosnoj mirovini za dugogodišnjeg osiguranika, prijevremenoj starosnoj mirovini, te starosnoj mirovini prema posebnim propisima, ali s najviše pola radnog vremena te ga prijavi kao radnika – umirovljenika, tada će takav radnik moći raditi i ostvarivati pravo na punu mirovinu.

Nekim posebnim propisima, npr. Zakonom o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, propisano je da radnicima prestaje radni odnos na kraju školske godine u kojoj navršavaju 65 godina života. Dakle, radnici u školi ne mogu raditi poslije toga, pa dob, tj. gornja granica, predstavlja uvjet za radni odnos u školi. Slično rješenje postoji i u Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju⁵, prema kojem osobama u znanstveno-nastavnom zvanju prestaje ugovor o radu na kraju akademske godine u kojoj navršavaju 65 godina života, s time da pod uvjetima određenim tim Zakonom, mogu ostati raditi i do 70 godina života.

2.2. Poslovna sposobnost

Zakon o radu niti na koji način ne regulira pitanje poslovne sposobnosti kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa.

Poslovnu sposobnost i oduzimanje poslove sposobnosti regulira Obiteljski zakon⁶. Slično kao i kod maloljetnika, osoba koja je lišena poslovne sposobnosti može sklopiti ugovor o radu samo uz suglasnost skrbnika. Na isti način ugovor o radu može sklopiti osoba kojoj je poslovna sposobnost ograničena u dijelu koji bi se odnosio na sklapanje ugovora o radu. Ako bi poslovna sposobnost bila ograničena u nekom drugom dijelu koji nema veze s ugovorom o radu poslodavac bi s takvom osobom mogao sklopiti ugovor o radu bez ograničenja.

3. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Posebni uvjeti su oni koje pravni poredak izričito propisuje za određene poslove, a određeni su objektivno radi sprječavanja izigravanja prava na rad. Posebni uvjeti su npr. određen stupanj obrazovanja, položen stručni ispit, prethodno nekažnjavanje i sl. Mogu biti određeni pozitivno, kao zahtjev za poznавanje nekih znanja i vještina, npr. strojopisa, nekog stranog

jezika, rada na računalu. A mogu biti određeni i negativno, kao zapreka za zasnivanje radnog odnosa, na primjer za osobe koje su kažnjavane za određena kaznena djela. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa moraju biti definirani propisima odnosno drugim izvorima prava, koji mogu biti i autonomni poput pravilnika o radu, unaprijed stoga ne mogu biti predmetom naknadnog posebnog sporazuma ili izmjene tih uvjeta između sudionika radnog odnosa⁷.

Prema čl. 23. st. 1. Zakona o radu, ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Ako poslodavac postupi protivno i zaposli osobu koja nema posebne uvjete čini teži prekršaj (čl. 228. st. 1. toč. 2. Zakona o radu).

Ovdje treba naglasiti da poslodavac ne samo da ne smije zaposliti osobu koja ne ispunjava uvjete određene posebnim zakonom odnosno drugi propisom, nego i osobu koje ne ispunjava posebne uvjete iz kolektivnog ugovora, pa čak i uvjete iz pravilnika o radu, dakle akta koji donosi sam poslodavac.

Kao prvo mislimo da je neopravdano da se prekršajem kažnjava poslodavac koji prekrši samo svoj pravilnik, npr. zaposli administratora koji ima jednu godinu radnog iskustva, a poslodavac je u pravilnik naveo da treba imati godinu i šest mjeseci. Tu se ne radi niti o kakvoj zaštiti javnopravnog interesa, ali je nažalost tako. Mislimo da to uistinu ne odgovara cilju i svrsi ove odredbe. Radi toga držimo da bi odredbu čl. 23. st. 1. Zakona o radu trebalo pokušati restriktivnije tumačiti, a ubuduće promjenom precizirati i ograničiti prekršajnu odgovornost samo na uvjete određene propisom te eventualno kolektivnim ugovorom, a pravilnikom poslodavca samo koliko se nije određuju poslovi s posebnim uvjetima u pogledu zaštite i sigurnosti na radu, a ne i kada se određuju drugi uvjeti.

Drugo, ovakva odredba Zakona o radu upravo upućuje poslodavce da budu pažljivi i fleksibilni kada doneze svoje pravilnike i određuju posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu. Bilo bi dobro da posebni uvjeti iz pravilnika koji ujedno nisu i uvjeti iz zakona nego ih poslodavac određuje samostalno i slobodno, budu određeni fleksibilno, recimo samo kao ciljani a ne i nužni uvjeti, uz napomenu da poslodavac može zaposliti i osobu koja nema te ciljane uvjete i sl.

Posebne uvjete moguće je svrstati u nekoliko kategorija: 1. zdravstvena sposobnost, 2. stručna spremna, znanja i vještine, licenca, 3. radno iskustvo, 4. ostalo – nekažnjavanje i sl. 5. državljanstvo, 6. poznавanje hrvatskog jezika.

⁵ Narodne Novine, br. 123/03, 198/03, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17

⁶ Narodne novine, br. 103/15

⁷ Tako Ruždjak, Marijan, Zakon o radu: komentar, sudska praksa, primjери ugovora o radu i općih akata, Zagreb, Poslovni zbornik, 2005., str. 192.

3.1. Zdravstvena sposobnost

Kao što je rečeno na početku ovoga poglavlja, Zakon o radu ne predviđa nikakvu opću sposobnost za rad osim dobi od 15 godina, pa ne propisuje niti ikakvu opću zdravstvenu sposobnost za sklapanje ugovora o radu, kao što je to davno postojalo u propisima prije Zakona o radu.

Dakle, postoji samo uvjet posebne zdravstvene sposobnosti, na način ako je posebnim propisom propisano da radnik mora imati stanovitu zdravstvenu sposobnost, tj. ispunjavati točno određene zdravstvene uvjete, tada poslodavac može sklopiti ugovor o radu samo s radnikom koji ispunjava te zdravstvene uvjete, što prethodno mora utvrditi ovlaštena služba medicine rada. U protivnom poslodavac čini prekršaj. Dakle, ako se radi o poslovima određenim **Pravilnikom o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti**⁸, tada poslodavac kandidata upućuje na pregled ovlaštenoj ustanovi, odnosno specijalistu medicine rada s **uputnicom** koja sadrži podatke o vrsti poslova i drugim okolnostima od utjecaja za ocjenu njegove sposobnosti za obavljanje ovih poslova.

Nakon obavljenog zdravstvenog pregleda izdaje se uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova. Ovo uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti radnika izdaje zdravstvena ustanova, odnosno trgovačko društvo koje u svom sastavu ima djelatnost medicine rada te specijalist medicine rada u privatnoj praksi. Radnik, odnosno poslodavac ima na ocjenu zdravstvene sposobnosti pravo žalbe u pisanom obliku, u roku od petnaest dana od dana primitka uvjerenja o zdravstvenoj sposobnosti radnika, drugostupanjskom povjerenstvu pri Hrvatskom zavodu za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu⁹ koju imenuje ravnatelj Zavoda za svaki pojedini slučaj podnošenja žalbe. Drugostupanjsko povjerenstvo može donijeti ocjenu zdravstvene sposobnosti bez ponovnog zdravstvenog pregleda radnika, samo na osnovi priložene medicinske dokumentacije, a o žalbi dužno je odlučiti u roku od trideset dana od dana primitka žalbe. Drugostupanjskom povjerenstvu mora biti dostupna medicinska dokumentacija.

Ako se radi o poslovima koji nisu navedenim Pravilnikom određeni kao poslovi za koje je potreban prethodni zdravstveni pregled, dakle poslovima koji ne zahtijevaju izričito propisanu posebnu zdravstvenu sposobnost, poslodavac ipak može prije zasnivanja

radnog odnosa uputiti kandidata na zdravstveni pregled, a koje pravo mu daje i Zakon o radu i Zakon o zaštiti na radu¹⁰.

U tome slučaju ako služba medicine rada smatra da kandidat ne bi mogao obavljati poslove za koje se kandidira, poslodavac bi naravno mogao odbiti zaposliti takvog radnika. Međutim, s obzirom da u navedenom slučaju nema posebnog propisa koji propisuje određenu zdravstvenu sposobnost kao posebni uvjet, kada bi poslodavac ipak zaposlio takvog radnika ne bi bio u prekršaju.

U slučaju da se radi o poslodavcu kojega obvezuje davanje prednosti pri zapošljavanju, a kandidat se na tu prednost poziva (branitelj ili osoba s invaliditetom) mislimo da bi poslodavac usprkos propisanoj prednosti mogao odbiti zaposliti takvog kandidata za kojeg je medicina rada dala mišljenje da nema zdravstvenu sposobnost za te poslove, ako ništa drugo pozivajući se na jednake uvjete. Naime, ako bi poslodavac na pregled poslao i druge kandidate za koje bi medicina rada utvrdila da zdravstveno u cijelosti udovoljavaju potrebi posla, a osoba s prednošću da ne udovoljava, tada više ti kandidati nemaju jednake uvjete, pa se osoba s prednošću prema našem mišljenju ne bi mogla više valjano pozivati na prednost pri zapošljavanju.

Naravno, nema nikakve dvojbe da kada se radi o poslovima koji zahtijevaju posebnu zdravstvenu sposobnost prema posebnom propisu, da osoba s prednošću pri zapošljavanju neće moći zasnovati radni odnos ako nema takvu posebnu zdravstvenu sposobnost, jer tada uopće ne ispunjava niti posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu.

3.2. Stručna spremna, stručni ispit, licenca i sl.

Stručna spremna, položen stručni ispit, licenca i sl. uobičajeni su posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa. Ovi uvjeti vrlo često su propisani posebnim propisima kojima se reguliraju profesije važne za društvo, s ciljem da ih mogu obavljati samo osobe koje ispunjavaju određene stručne uvjete, npr. liječnici, socijalni radnici, arhitekti, veterinari, nastavnici i sl.

Naravno, uvjete stručne spreme, ali ne i licencu, može odrediti poslodavac svojim pravilnikom. S aspekta Zakona o radu, posljedice za poslodavca su iste – može sklopiti ugovor o radu samo s osobom koja ispunjava te uvjete, bilo oni propisani zakonom ili samo pravilnikom o radu, a u protivnom čini prekršaj. Međutim, posljedice naravno nisu sasvim iste.

Ako poslodavac samo ne poštuje svoj pravilnik u vezi stručne spreme zaposlenog radnika čini prekršaj iz Zakona o radu i ništa više, sklopljeni ugovor o ra-

⁸ Pravilnik o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (Narodne novine, br. 70/10, 93/14)

⁹ Odlukom Vlade RH i stupanjem na snagu Zakona o zdravstvenoj zaštiti (Narodne novine, br. 100/2018 od 14.11.2018.), prema čl. 273., Hrvatski zavod za javno zdravstvo preuzima sve poslove i radnike Hrvatskog zavoda za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, te sukladno tome, počevši od 01. siječnja 2019. godine, Zavod (HZZSR) nastavlja sa radom kao Služba za medicinu rada Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo.

¹⁰ Narodne novine 71/14, 118/14, 154/14 , 94/18, 96/18

du je važeći, dvojbeno je da li bi ga poslodavac iz toga razloga uopće mogao otkazati, s obzirom da je sam zaposlio radnika znajući da radnik nema traženu stručnu spremu. Na koncu poslodavac pravilnik može i izmijeniti.

Međutim, ako posebni zakon propisuje kao uvjet stanoviti stupanj stručne spreme, a poslodavac zaposlji radnika koji nema taj uvjet (npr. na poslove liječnika zaposli osobu bez završenog medicinskog fakulteta), osim prekršaja iz Zakona o radu, može doći do prekršaja iz drugog, posebnog zakona, a također pod stanovitim uvjetima može se raditi o kaznenom djelu, te mogućoj obvezi naknade štete prema trećim osobama, itd.

Također, takav ugovor o radu neizostavno mora prestati. Nesporno je da takav ugovor o radu može prestati izvanrednim otkazom ugovora o radu.

No, postavlja se pitanje da li bi se u takvom slučaju moglo raditi i o ništetnosti ugovora o radu. Naime, već odredba Zakona o radu o tome da na poslovima na kojima su propisani posebni uvjeti za obavljanje tih poslova može raditi samo radnik koji udovoljava tim uvjetima je izričita (kogentna) norma, a posebno kada je to isto još dodatno uređeno posebnim propisom koji postavljači uvjet stručne spreme za stanovite profesije (liječnici, veterinari, suci, socijalni radnici i dr.) radi zaštite građana. Stoga bi nepoštivanje takvih kogentnih normi (Zakona o radu, a primarno posebnog zakona) moglo dovesti do ništetnosti ugovora o radu sklopljenog protivno zakonom propisanim uvjetima (npr. osoba koja nije liječnik sklopi ugovor za poslove liječnika u bolnici).

Prema odredbi čl. 322. st. 1. Zakona o obveznim odnosima¹¹, ugovor koji je protivan Ustavu RH, prisilnim propisima ili moralu društva ništetan je, osim ako cilj povrjeđenog pravila ne upućuje na neku drugu pravnu posljedicu ili ako zakon u određenom slučaju ne propisuje što drugo. Podsećamo, čl. 8. st. 4. Zakona o radu propisana je supsidijarna primjena propisa obveznog prava. U tom smislu može se postaviti pitanje da li izvanredni otkaz ugovora o radu zbog neke druge osobito važne činjenice ili pak izvanredni otkaz zbog skrivenog ponašanja, predstavljaju takvo drugo rješenje koje spominje Zakon o obveznim odnosima, pa se u slučaju sklapanja ugovora o radu bez propisanih uvjeta na strani radnika mogao dati isključivo otkaz, ili bi ipak moglo doći i do ništetnosti toga ugovora o radu.

Mislimo da bi moglo doći i do ništetnosti ugovora ako ga je sklopila osoba koja ne ispunjava zakonom propisane uvjete. Međutim, ipak držimo, s obzirom da Zakon o radu ima propisan poseban način okončanja ugovora o radu bez otkaznog roka a to je izvanredni otkaz, da bi bilo uputnije a i znatno efikasnije, koristiti izvanredni otkaz ako dođe do situacije da je sklopljen ugovor o radu s radnikom koji nema tražene uvjete propisane zakonom.

Kod posebnog uvjeta stručne spreme nerijetko se

pojavljuju pitanja da li viši stupanj stručne spreme znači da radnik ispunjava uvjet nižeg stupnja iste stručne spreme, npr. traži se srednja ekonom-ska škola a radnik ima završeni ekonomski fakultet. Generalno možemo reći da veći uvjet zadovoljava i manji uvjet, što je pravilo iz obveznog prava. No to vrijedi samo ako se radi o usporedivim programima, gdje je radnik s većim stupnjem stručne spreme savladao po prilici isti program koji je potreban poslodavcu ali na višem stupnju. To je npr. ako se traži srednja stručna spremu ekonomskog smjera, a radnik nema takvu srednju spremu ali ima završen sveučilišni diplomski studij ekonomskog smjera.

Iako je to u pravilu tako, ne mora biti uvijek jer neke struke nemaju tako komplementarne programe. Tako npr. mislimo da liječnik ne bi mogao raditi kao medicinska sestra pozivajući se na veći stupanj stručne spreme zdravstvenog smjera, jer studij medicine ne obuhvaća onaj temeljni dio školovanja i posla medicinske sestre, a to je njega.

U nekim posebnim propisima za stanovite profesije propisan je kao uvjet za samostalni rad položen **stručni ispit**. No, to je samo za samostalni rad, a ne i za sklapanje ugovora o radu pa se radni odnos valjano može zasnovati i s osobom koja nema stručni ispit, pod uvjetom da ga položi u propisanom roku, kako predviđa više posebnih zakona. No, to je onda ugovor o radu za vježbenika a ne za osobu koja će samostalno obavljati takve poslove. Naravno, ako je poslodavcu treba upravo osoba s položenim stručnim ispitom i to je za te poslove kao uvjet naveo u pravilnik, tada će za te poslove moći sklopiti ugovor o radu samo s osobom koja ima stručni ispit, budući je sam poslodavac to stavio kao uvjet.

Više posebnih zakona kao uvjet za obavljanje djelatnosti što uključuje i radni odnos, traži da radnici imaju **licencu** (liječnici, medicinske sestre, psiholozi, socijalni radnici, arhitekti i dr.).

U slučaju takvih posebnih propisa, licenca predstavlja posebni uvjet za zasnivanje radnog odnosa, pa bez licence radnik koji radi u struci i na poslovima za koje se zahtjeva licence, ne bi mogao zasnovati radni odnos, odnosno ne bi mogao sklopiti ugovor o radu.

Postoji još niz mogućih uvjeta koje poslodavci određuju pravilnicima kao što je **poznavanje rada na računalu, strojopis, znanje stranih jezika** i sl. Ako je nešto takvo poslodavac propisao svojim pravilnikom kao uvjet, morat će zaposliti isključivo osobu koja ima taj uvjet, jer u protivnom čini prekršaj.

Kod nekih takvih uvjeta, postavlja se pitanje dokazivanja postojanja uvjeta, npr. kod znanja stranih jezika ili poznavanja rada na računalu. Jasno, to se uvjek može dokazati svjedodžbom nekog tečaja za rad na računalu, diplomom škole stranih jezika i sl. Međutim, ogroman broj osoba, osobito mlađih, odlično poznaje rad na računalu, a da nisu pohađali nikakav tečaj. Slično je i sa znanjem stranih jezika. Ta-

¹¹ Narodne novine, br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18.

kođer postavlja se pitanje da li za znanje stranog jezika vrijedi samo svjedodžba škole stranih jezika, a ne i svjedodžba iz redovnog školovanja. Mislimo da bi svjedodžba npr. srednje škole morala vrijediti najmanje koliko i svjedodžba škole stranih jezika, jer u protivnom negiramo redovno službeno školovanje. U svakom slučaju ova znanja i vještine poslodavac može provjeriti odnosno testirati.

Ponekad se kao uvjet pojavljuju neke **sposobnosti ili karakterne osobine** koje je vrlo teško provjeriti, npr. komunikacijske sposobnosti ili spremnost na timski rad i sl.

Takve sposobnosti poslodavci nipošto ne bi trebali stavljati kao posebni uvjet u svoje pravilnike, jer ne potrebno otvaraju mogućnost problema budući da ih je vrlo teško egzaktno utvrditi. Osobito bi mogao biti problem takvih uvjeta kod osoba koje imaju prednost pri zapošljavanju, ako poslodavca davanje prednosti obvezuje.

Stoga mislimo da bi bilo puno uputnije da poslodavcima takve sposobnosti budu jedan od neobaveznih praktičnih kriterija prilikom odabira kandidata a ne posebni uvjet.

3.3. Radno iskustvo

Radno iskustvo je jedan od najčešćih posebnih uvjeta, primarno određenih pravilnicima poslodavaca, ali se pojavljuje i u nekim zakonima (npr. Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, gdje se govori o propisanom broju godina rada na određenim poslovima).

Iako uvjet radnog iskustva na prvi pogled nije sporan, problemi se pojavljuju jer se radno iskustvo na vrlo različite načine naziva i određuje u pravnim izvorima (godine rada na poslovima, godine radnog iskustva, godine radnog staža i sl.). Sve prethodno je pomalo nedefinirano.

Kada se govori o radnom stažu, valja napomenuti da on nije definiran niti jednim propisom, a od propisa ga jedino spominje Zakon o plaćama u javnim službama¹². Stoga je nužno tumačiti što je to radni staž. Mislimo da bi se se trebalo tumačiti da se radi o uvjetu da je radnik bio u radnom odnosu u kojem je obavljao tražene poslove (ili bilo koje poslove ako je tako recimo pravilnikom o radu predviđeno), što bi moglo biti i u slučaju samozapošljavanja (obrtnik, odvjetnik i sl.). Također, mislimo da bi se pod time moglo smatrati vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju za rad, jer to upravo je smisao te mjere odnosno pravnog instituta. No, ne bi se moglo smatrati vrijeme produženog osiguranja kada radnik nije radio nego

¹² Narodne novine 27/01, 39/09. Članak 4. Zakona navodi sljedeće: „Plaću službenika i namještenika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesna na koje je službenik i namještenik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.“

je samo plaćao doprinose kao nezaposlena osoba.

Kada se govori o radnom iskustvu, to već može biti znatno šire od radnog odnosa. U to naravno izvan svake sumnje ulazi vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju za rad, jer stjecanje iskustva je upravo smisao stručnog osposobljavanja za rad.

Međutim, radno iskustvo može se stjecati i na druge načine – npr. studentskim radom, volontiranjem, radom bez radnog odnosa tamo gdje to zakon dopušta (npr. urednik stručnog časopisa) i sl.

Kod takvih oblika radnog iskustva poslodavac bi trebao procijeniti koliko takvo iskustvo sadržajno i vremenski odgovara traženom iskustvu koje je određeno nekim od propisanih izvora prava (pravilnikom o radu i dr.).

Kod radnog staža odnosno radnog iskustva može se pojaviti još pitanja. Npr. ako je radnik bio formalno u radnom odnosu na traženom poslu, ali faktički nije radio, recimo cijelo vrijeme je bio na bolovanju. Kada se radi o radnom stažu takav radnik bi imao ispunjen taj uvjet, ali ako se navodi radno iskustvo možda bi se iznimno moglo reći da kandidat nema traženo iskustvo.

Također se pojavljivalo pitanje, što ako je radnik radio nepuno radno vrijeme, da li je za npr. jednu godinu rada u nepunom radnom vremenu ispunio uvjet traženog radnog staža ili radnog iskustva od jedne godine. Budući da Zakon o radu u članku 62. st. 5. navodi ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smarat će se radom u punom radnom vremenu. Stoga smatramo da bi se rad u nepunom radnom vremenu trebao smatrati izjednačenim s punim radnim vremenom u pogledu ispunjavanja uvjeta radnog staža i radnog iskustva.

Što se tiče rada u inozemstvu mislimo da se staž i iskustvo u drugoj državi, osobito u EU, treba uzeti kao ispunjen uvjet radnog staža odnosno radnog iskustva. Iznimno bi moglo biti drugačije da se traži baš specifično radno iskustvo koje se može ostvariti samo u Hrvatskoj, npr. da se traži osoba koja baš poznaje npr. hrvatski sustav ovrhakakle da je stekla radno iskustvo radeći na hrvatskom sustavu ovrhakakle.

3.4. Ostalo – nekažnjavanje i sl.

Neki posebni zakoni (npr. Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju, Zakon o socijalnoj skrbi) određuju kao uvjet za obavljanje stanovitih poslova da radnik nije pravomoćno osuđen za neka kaznena ili prekršajna djela, ili se protiv njega ne vodi kazneni ili prekršajni postupak za istovrsna djela.

Valja naglasiti da kada zakonodavac propisuje takav uvjet tj. zapreku za sklapanje ugovora o ra-

du, da uvijek propisuje točno određena kaznena odnosno prekršajna djela. Dakle, poslodavac može provjeravati samo (ne)postojanje osuda za ta, propisana kaznena djela i prekršaje. To će učiniti prijavom koja se nalazi na web stranicama Ministarstva pravosuđa (Obrazac III a), s navođenjem podataka o radniku i navođenjem točnog propisa temeljem kojega traži taj podatak.

Zakonodavac također ponekad propisuje zapreku za zasnivanje ugovora o radu da se protiv radnika ne vodi kazneni ili prekršajni postupak, i to za točno određena kaznena djela odnosno prekršaje. Tada poslodavac natječajem ili na slični način od radnika smije tražiti samo potvrdu da se protiv radnika ne vodi kazneni ili prekršajni postupak za ta, zakonom navedena kaznena djela i prekršaje.

Potvrdu o tome da se protiv radnika – kandidata ne vodi kazneni ili prekršajni postupak za propisana kaznena ili prekršajna djela može pribaviti sam radnik na općinskom kaznenom суду, odnosno prekršajnom суду. Iznimno će to morati učiniti sam poslodavac ako ga posebni zakon tako ovlašćuje kao npr. Zakon o socijalnoj skrbi¹³ u čl. 213. st. 3.

Kao što je rečeno, prilikom objave natječaja poslodavac kojega obvezuju neki od tih posebnih zakona, treba točno navesti na što se zapreka odnosi, što će najbolje učiniti pozivom na točnu odredbu zakona.

Još jednom ističemo da poslodavac ne smije staviti opću odredbu da radnik treba donijeti potvrdu o nekažnjavanju ako to nije navedeno u zakonu, nego treba tražiti potvrdu da se protiv radnika ne vodi kazneni postupak, odnosno da se protiv radnika ne vodi kazneni ili prekršajni postupak za točno propisana kaznena ili prekršajna djela. Kao što je rečeno to će najjednostavnije učiniti pozivom na točnu odredbu posebnog zakona. Druga je stvar što će radnici u pravilu dobiti potvrdu da se protiv njih ne vodi nikakav kazneni odnosno prekršajni postupak.

Napominjemo da ako je zakonodavac u nekoj djelatnosti točno propisao da je zapreka za zapošljavanje kažnjavanje za određena kaznena ili prekršajna djela ili vođenje kaznenog ili prekršajnog postupka za točno propisana djela, **poslodavac ne smije svojim pravilnicima ili odlukama proširivati krug tih djela, a osobito ne navoditi generalno nekažnjavanje za bilo koje djelo.**

Zapreke imaju neke javne službe (ustanove za predškolski odgoj, za osnovno i srednje školstvo i socijalna skrb), a nemaju zdravstvo te visoko obrazovanje i znanost. Stoga se u tim djelatnostima (zdravstvo, visoko obrazovanje i znanost) prema našem mišljenju ne smije tražiti uvjet da se protiv radnika ne vodi kazneni postupak niti potvrda o nekažnjavanju. Naime u javnim djelatnostima gdje je zakonodavac htio uvesti takve zapreke, to je izričito i precizno propisao, a gdje to nije učinio očito je smatrao da ne treba.

Protivno postupanje može predstavljati jednu vrstu diskriminacije.

Što se tiče privatnih poslodavaca mislim da oni ne bi mogli uvesti opći uvjet da radnik uopće nije kazneno ili prekršajno osuđivan. Međutim, mislimo da bi iznimno mogli kao uvjet odrediti da radnik nije osuđen za neko konkretno kazneno djelo vezano za njegov posao (npr. za šefa računovodstva da nije osuđen za kazneno djelo pranevjere i sl. ili za vozača da nije osuđen za kazneno djelo iz prometa itd.).

Mislimo da poslodavci za koje zakonodavac posebnim zakonom nije propisao kao zapreku za sklapanje ugovora o radu da se ne vodi kazneni ili prekršajni postupak, to nikako ne bi mogli samostalno određivati pravilnicima. Naime, kod vođenja postupka još ne postoji nikakva odgovornost toga radnika jer nema pravomoćne presude. **Stoga vođenje kaznenog odnosno prekršajjanog postupaka kao zapreku za sklapanje ugovora o radu, prema našem mišljenju, može odrediti isključivo zakonodavac posebnim zakonom.**

3.5. Državljanstvo i rad stranaca

Na neki način bismo mogli reći da je i državljanstvo opći, a ne posebni uvjet za sklapanje ugovora o radu. Međutim, kako u Hrvatskoj osim hrvatskih građana mogu raditi i građani EU, ali još uvijek ne svi, tj. ne mogu državljanji Austrije, s time da se na neke poslove (npr. ravnatelji ustanova socijalne skrbi) mogu zaposlitи samo hrvatski građani, a da na većini poslova pod propisanim uvjetima iz posebnog zakona mogu raditi i stranci, to je ipak državljanstvo logičnije svrstati pod posebne uvjete.

Prema odredbi čl. 23. st. 2. Zakona o radu strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanima Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Međutim, prije govora o strancima, valja reći nešto o hrvatskom državljanstvu kao uvjetu za zasnivanje radnog odnosa. Gledajući spomenuto odredbu Zakona o radu, zaključili bismo da je hrvatsko državljanstvo uvjet za zasnivanje radnog odnosa.

No, valja podsjetiti da je Republika Hrvatska od 1. srpnja 2013. punopravna članica Europske unije. Stoga se pod jednakim uvjetima na svim poslovima u Republici Hrvatskoj mogu zapošljavati svi državljanji EU¹⁴, osim ako je nekim posebnim propisom izričito propisano da se neki posao traži isključivo hrvatsko državljanstvo (npr. prema Zakonu o socijalnoj skrbi ravnatelji ustanova socijalne skrbi mogu biti isključivo državljanji RH).

Naime, svaki državljanin države članice Europske unije, bez obzira na svoje prebivalište ima pravo pri-

¹³ Narodne novine, br. 157/13, 152/14, 99/15, 52/16, 16/17, 130/17

¹⁴ Osim državljanu Austrije sve do 30. lipnja 2020. godine.

hvatiti zaposlenje i obavljati posao kao zaposlena osoba na području druge države članice u skladu sa zakonima i drugim propisima koji uređuju zapošljavanje državljanina te države. Za veliku većinu radnika i radnih mjeseta pravno nema nikakvih ograničenja te isti mogu raditi na cijelom području EU.

Naime, sloboda kretanja radnika u EU podrazumijeva pravo na:

- prihvatanje stvarno učinjenih ponuda za zaposlenje;
- slobodno kretanje unutar državnog područja država članica u tu svrhu;
- boravak u državi članici radi zapošljavanja sukladno odredbama koje uređuju zapošljavanje državljanina te države utvrđenih zakonom i ostalim propisima;
- ostanak na državnom području države članice nakon prestanka zaposlenja u toj državi, pod uvjetima sadržanima u uredbama koje sastavlja Komisija.

Međutim, sloboda kretanja radnika ipak nije apsolutna, pa postoje i iznimke da se prednost daje državljanima matične države¹⁵. U tome smislu postoje tri tipa ograničenja slobode kretanja radnika zbog koje može biti ograničeno slobodno kretanje radnika i za hrvatske državljanine, ali i za državljanine članica EU koji će željeti raditi u Hrvatskoj:

- ograničenja zbog zaštite javnog poretka, nacionalne (javne sigurnosti) i javnog zdravlja;
- ograničenja zapošljavanja u državnoj službi gdje svaka država članica ima pravo zapošljavati vlastite državljanine. Ovo ograničenje je potpuno uz jedan izuzetak – ne treba ga primjenjivati na tehničke poslove čije obavljanje ne uključuje izvršavanje javnih funkcija. To bi se odnosilo na kategoriju namještenika kao npr. čistači, kuhari, konobari, vozači i slična zanimanja kojih također ima u javnom sektoru;
- ograničenja koja možemo nazvati uvjetna ograničenja, a koja se odnose na razne kategorije reguliranih profesija kao što su npr. liječnici, veterinari, odvjetnici, ovlašteni inženjeri i to iz razloga što pri zapošljavanju postoje dodatni uvjeti i posebni stručni ispitni koji propisuje nacionalno zakonodavstvo svake države.

Izuzev prethodnih ograničenja, državljanini EU mogu slobodno raditi u RH. Međutim i kod toga postoji iznimka. Naime, sukladno Uredbi (EU) br. 492/2011 Europskog parlamenta i Vijeća od 5. travnja 2011. o slobodi kretanja radnika u Uniji, države članice imaju pravo uvesti prijelazno razdoblje tj. zabranu slobode kretanja radnika za novu državu članicu od 7 godina (2, 3, 2). Za Hrvatsku prijelazno razdoblje može trajati najduže do 30. lipnja 2020. Iako je u početku polovica zemalja EU uvela prijelazno razdoblje sada je u tom režimu, do 30. lipnja 2020. ostala samo Austrija.

S obzirom da nova država članica ima pravo reci-

¹⁵ Tako Knežević-Kajari,M: Sloboda kretanja radnika, „Radno pravo“, 6/13, st. 37

prociteta, dakle uvesti prijelazno razdoblje onim državama koje su to učinile njoj, Republika Hrvatska je iskoristila to pravo i donijela Uredbu o privremenoj primjeni pravila o radu državljanina država članica Europske unije i članova njihovih obitelji¹⁶. Uredbom se utvrđuje privremena primjena pravila o radu državljanina država članica EU i članova njihovih obitelji koji su državljanini one države članice EU koja na rad državljanina RH i članova njihovih obitelji primjenjuje nacionalne mjere ili mjere koje proizlaze iz dvostranih sporazuma, odnosno one države članice koja je ograničila pravo na rad državljanina RH.

Dakle, državljanini na koje se primjenjuje Uredba, a to je još samo Austrija, ne mogu slobodno raditi u RH, nego svoj radno-pravni status u RH mogu regulirati sukladno odredbama Zakona o strancima¹⁷. Dakle, sada još samo građani Austrije potpadaju pod taj redim reciprociteta i ne mogu slobodno raditi u Hrvatskoj kao što to mogu građani ostalih članica EU.

Iz navedenih razloga poslodavci ne smiju kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa navoditi isključivo hrvatsko državljanstvo, osim kada ih tako upućuje posebni zakon. U natječaju ne moraju državljanstvo niti spominjati, a ako ga navode onda bi morali uz državljanstvo RH navesti i državljanstvo država članica EU, osim Austrije. Nastavno na to, ne bi smjeli kao dokaz navoditi isključivo domovnicu, nego navesti da kandidati trebaju dostaviti dokaze da su državljanini RH ili neke od država EU.

Osim toga niti za hrvatsko državljanstvo domovnica nije jedini dokaz. Naime prema Zakonu o osobnoj iskaznici¹⁸, i osobna iskaznica je dokaz državljanstva. Člankom 1. toga Zakona je propisano: "(1) Osobna iskaznica je električna javna isprava kojom hrvatski državljanin dokazuje identitet, **hrvatsko državljanstvo, spol, datum rođenja i prebivalište u Republici Hrvatskoj.**"

Kao što je rečeno, prema odredbi čl. 23. st. 2. Zakona o radu strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Rad stranaca¹⁹ reguliran je Zakonom o strancima²⁰. Stranci mogu raditi u Republici Hrvatskoj, pod uvjetima iz Zakona o stranicima temeljem:

- izdane dozvole za boravak i rad,
- kvotnog zapošljavanja,
- kao sezonski radnici.

Člankom 73. toga Zakona propisano je da stranac u RH može raditi na temelju izdane dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada osim ako tim Zakonom nije drugačije propisano. Dozvola za boravak i rad može se izdati na temelju godišnje kvote i izvan

¹⁶ Narodne novine 79/13.

¹⁷ Narodne novine 130/11, 74/13, 69/17, 46/18.

¹⁸ Narodne novine 62/15

¹⁹ Pod stranicima podrazumijevamo tzv. državljanine trećih zemalja, dakle one koji nisu državljanini neke od država EU.

²⁰ Zakon o stranicima (Narodne novine, br. 130/11, 74/13, 69/17, 46/18)

godišnje kvote, s time da je rad temeljem kvote pravilo, dok je dozvola izvan kvote iznimka.

Stranac može raditi u RH samo na onim poslovima za koje mu je izdana dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada i samo kod onog poslodavca s kojim je zasnovao radni odnos, a poslodavac može zaposlit stranca samo na onim poslovima za koje mu je izdana dozvola za boravak i rad, odnosno potvrda o prijavi rada. Poslodavac ne smije zapošljavati stranca koji nezakonito boravi u RH niti se koristiti njegovim radom.

Prije zasnivanja radnog odnosa poslodavac mora od stranca tražiti na uvid valjanu dozvolu za boravak i rad, potvrdu o prijavi rada ili odobrenje boravka, a presliku toga poslodavac mora imati za vrijeme trajanja radnog odnosa.

Vlada RH temeljem članka 74. Zakona o strancima odlukom utvrđuje godišnju kvotu za zapošljavanje stranaca i to najkasnije do 31. listopada tekuće godine za sljedeću godinu. Kvota se utvrđuje za produženje već izdanih dozvola i za novo zapošljavanje, a utvrđuje se u skladu s migracijskom politikom i stanjem na tržištu rada. Kvotom se određuju djelatnosti i zanimanja u kojima se dopušta novo zapošljavanje te broj dozvola za svaku od djelatnosti i zanimanja, a njome se može utvrditi i kvota za sezonsko zapošljavanje.

Treba naglasiti da je kod kvotnog sustava sve definirano po svim potrebnim kriterijima te nema dvojbenih pitanja za njegovu primjenu²¹. Dozvola za boravak i rad izdaje se na temelju godišnje kvote i izvan godišnje kvote sukladno odredbama Zakona o strancima koji između ostalog propisuje i sve slučajeve i iznimke izvan odobrene kvote, bez radne dozvole te vremensko ograničenje prava na rad i boravak u Republici Hrvatskoj.

Članak 75.a Zakona o strancima posebno regulira sezonski rad. Sezonski radnik može raditi temeljem:

- dozvole za boravak i rad za sezonski rad do 90 dana ili
- dozvole za boravak i rad za sezonski rad do šest mjeseci.

Sezonskom radniku kojemu je za ulazak u Republiku Hrvatsku potrebna viza može se izdati viza za kratkotrajni boravak, gdje se u »napomene« unose riječi: »sezonski rad«.

O dozvoli za rad i boravak stranaca rješenjem odlučuje policijska uprava odnosno policijska postaja prema mjestu boravišta stranca, a izdaje se na vrijeme na koje je sklopljen ugovor o radu, najduže godinu dana, osim za ključno osoblje trgovačkih društava, kada može biti do najduže dvije godine. Treba posebno naglasiti da su jedini stranci koji mogu raditi u Republici Hrvatskoj bez dozvole za boravak i rad i bez obveze prijave rada, a bez obzira iz koje države dolazili, stranci koji dolaze zbog nastupa na sportskim priredbama i natjecanjima kada u njima sudjeluju kao

predstavnici stranih ekipa, klubova ili reprezentacija.

3.6. Znanje hrvatskog jezika

Znanje hrvatskog jezika u pravilu se prepostavlja kod zasnivanja radnog odnosa, osobito što Hrvatska nije imala puno iskustava sa zapošljavanjem stranca koji ne razumiju hrvatski jezik. Stoga se znanje hrvatskog jezika gotovo nikada, osim tamo gdje je zakonom izričito propisano, ne navodi kao uvjet.

Poslodavci koje ne obvezuje posebni propis koji traži znanje hrvatskog jezika riješit će to na jednostavan način – ako procijene da kandidat ne razumije ili ne razumije hrvatski jezik dovoljno dobro koliko je to potrebno za posao, neće ga zaposliti.

Naravno, poslodavci bi znanje hrvatskog jezika mogli odrediti kao posebni uvjet u svojim pravilnicima. Međutim, i s tim uvjetom bi trebalo postupati razumno u smislu da se ne traži potpuno znanje hrvatskog jezika za poslove na kojima to nije nužno (npr. poslovi čišćenja) čime bi se faktički eliminirali građani EU. Dakle, trebalo bi tražiti razinu znanja odnosno razumjevanja koja je nužna za obavljanje poslova.

Kada je posebnim propisom propisano znanje hrvatskog jezika (npr. Zakon o djelatnosti socijalne skrbi, Zakon o liječništvu, Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi), tada se zaposliti može samo osoba koja poznaje hrvatski jezik na traženoj razini.

Poslodavci koje ne obvezuje takav posebni propis, odnosno koji znanje hrvatskog jezika nisu odredili kao uvjet u svojim pravilnicima, mogu zaposliti osobu koja uopće ne zna hrvatski jezik ako će i bez znanja hrvatskog jezika moći uspješno obavljati svoje poslove.

4. Iznimke od nužnosti ispunjavanja posebnih uvjeta

Kao što je prethodno napisano, ako su propisom, kolektivni ugovor ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu, takav ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja ispunjava te posebne uvjete. Ako poslodavac sklopi ugovor o radu s osobom koja ne ispunjava posebne uvjete, čini prekršaj iz članka 228. st. 1. t. 2. Zakona o radu.

Poslodavac čini prekršaj čak i ako radnik ne ispunjava samo one uvjete koje je poslodavac samostalno odredio svojim pravilnikom, a koji nisu nikakav uvjet iz zakona ili drugog propisa, npr. uvjet radnog staža i sl.

Međutim, postoji iznimka u posebnom propisu. Nai-me, prema Zakonu o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi, člankom 107. st. 12. Propisano je da ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava uvjete iz članka 105. toga Zakona, natječaj će se ponoviti u roku od pet mjeseci, a do zasnivanja rad-

²¹ Tako Knežević-Kajari,M: Sloboda kretanja radnika, „Radno pravo“, 6/13, str. 36

nog odnosa na osnovi ponovljenog natječaja **radni se odnos može zasnovati s osobom koja ne ispunjava propisane uvjete.**

Dakle, prema navedenoj zakonskoj odredbi iznimno se može sklopiti ugovor o radu s osobom koja ne ispunjava posebne uvjete propisane tim Zakonom, što znači da nema prekršaja.

Nažalost, takvo rješenje ne postoji za ostale poslodavce pa poslodavac koji si je sam pravilnikom odredio da npr. pomoćni radnik mora imati jednu godinu radnog staža, neće niti privremeno moći zaposlitи osobu koja ima recimo 10 mjeseci radnog staža.

Osim toga i odredba čl. 107. st. 12. Zakona o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi odnosi se samo na stručne radnike (nastavnike, stručne suradnike, tajnike) a ne i na ostale radnike. Stoga škola može privremeno zaposliti na poslovima učitelja osobu koja nema stručnu spremu potrebnu za učitelja, ako se nije javio nitko drugi. Međutim, ako je škola sama pravilnikom odredila da npr. spremaćica mora imati jednu godinu staža, a ne javi se nitko s toliko staža, neće moći zaposliti čističicu s 11 mjeseci staža, jer će biti u prekršaju prema Zakonu o radu.

5. Zaključne napomene

Uvjete za sklapanje ugovora o radu možemo ujetno odrediti kao opće i posebne, pri čemu valja znati da niti jedan zakon ne poznaje izraz „opći uvjeti“ nego se govori

samo o posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu.

Kao opći uvjet možemo uzeti jedino godine života, jer se osoba mlađa od 15 godina niti pod kojim uvjetima ne može zaposliti tj. sklopiti ugovor o radu.

Na neki način bismo mogli reći da je i državljanstvo opći uvjet. Međutim, kako u Hrvatskoj osim hrvatskih građana mogu raditi i građani EU, ali još uvijek ne svi, tj. ne mogu državljeni Austrije, s time da se na neke poslove (npr. ravnatelji ustanova socijalne skrbi) mogu zaposliti samo hrvatski građani, a pod propisanim uvjetima mogu raditi i stranci, to je ipak državljanstvo logičnije svrstati pod posebne uvjete.

Posebni uvjeti se propisuju propisima, što se u prvom redu odnosi na profesije koje su važne za društvo (liječnici, odvjetnici, veterinari, arhitekti, nastavnici i sl.).

Ako su propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu, takav ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja ispunjava te posebne uvjete. U slučaju da poslodavac sklopi ugovor o radu s osobom koja ne ispunjava posebne uvjete, čini prekršaj iz čl. 228. st. 1. t. 2. Zakona o radu.

Poslodavac čini prekršaj čak i ako radnik ne ispunjava samo one uvjete koje je poslodavac samostalno odredio svojim pravilnikom, a koji nisu nikakvi uvjeti iz zakona ili drugog propisa. Kako se tu ne radi o nikakvoj zaštiti javnopravnih interesa, mislimo da bi to trebalo ukloniti iz prekršajne odgovornosti. ■

Literatura:

- Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 22. lipnja 1994., o zaštiti mladih ljudi na radu
- Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati (Narodne novine, br. 62/10)
- Pravilnik o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik (Narodne novine, br. 89/15, 94/16)
- Pravilnik o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti (Narodne novine, br. 70/10, 93/14)
- Obiteljski zakon (Narodne novine, br. 103/15)
- Uredba o privremenoj primjeni pravila o radu državljana država članica Europske unije i članova njihovih obitelji (Narodne novine 79/13)
- Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18),
- Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine, br. 87/08, 86/09, 92/10, 105/10, 90/11, 5/12, 16/12, 86/12, 126/12, 94/13, 152/14, 07/17, 68/18)
- Zakonu o osobnoj iskaznici (Narodne novine 62/15)
- Zakon o plaćama u javnim službama (Narodne novine 27/01, 39/09)
- Zakon o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19)
- Zakon o socijalnoj skrbi (Narodne novine, br. 157/13, 152/14, 99/15, 52/16, 16/17, 130/17)
- Zakona o strancima (Narodne novine 130/11, 74/13, 69/17, 46/18)
- Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18)
- Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15, 131/17)
- Grupa autora: Detaljni komentar Zakona o radu, Rosip d.o.o. 2014.
- Grupa autor: Radni odnosi u socijalnoj skrbi, Rosip d.o.o. 2016.
- Grupa autora: Radni odnosi u zdravstvu, Rosip d.o.o. 2017.
- Ruždjak, Marijan, Zakon o radu: komentar, sudska praksa, primjeri ugovora o radu i općih akata, Zagreb, Poslovni zbornik, 2005., str. 192.
- Knežević-Kajari,M: Sloboda kretanja radnika, „Radno pravo“, 6/13, st. 37

Summary:

The conditions required for the conclusion of employment contracts can be defined as general and special, whereby it should be noted that there is no existing law that uses the term “general conditions” but only speaks of special conditions for the conclusion of employment contracts.

Speaking of a general conditions, we can only take into account years of life because a person under the 15 years old can't be employed. Special conditions are prescribed by regulations which primarily refers to professions that are important to society (doctors, lawyers, veterinarians, architects, teachers, etc.).

Postojanost etičkog kodeksa - osigurano načelima prirodnog prava

prof. dr. sc. Marinko Đ. Učur, dipl. iur.

Znanstveni savjetnik

Sažetak:

Sve je veći broj donesenih i objavljenih etičkih kodeksa, kao svojevrsnih „moralnih ugovora“ i propisa. Imaju objektivne nomotehničke pretpostavke. Počivaju na načelima prirodnog prava (ljudskih prava i sloboda, čovjekovih prava). Učvršćuju moralni poredak u svim odnosima (tamo) gdje su doneseni. To važi i za radnopravne odnose, bez obzira da li se radi o etičkim kodeksima profesije ili drugih subjekata (udruge i sl.). U radu se naglašava njihova važnost i potrebe donošenja i primjene u sve zahtjevnijim odnosima datog društva, na načelima prirodnog prava.

Ključne riječi: Etički kodeks, važnost sadržaja, moralni ugovor, prirodna prava

U članku se analizira potreba postojanja etičkih kodeksa. Etički kodeksi počivaju na prirodnom pravu, uvijek univerzalnom i pravednom (pravičnost, savjesnost i poštenje, dobri običaji, javni poredak i dr.). Jedni propisi izravno upućuju na primjenu moralnih normi, a u nekima je sadržana i moralna norma. Za etički kodeks je nedvojbeno da je riječ o propisu s originalnim sadržajem i njegovim izražavanjem.

1. Uvod

Polazište za sve veći broj napisanih i objavljenih etičkih kodeksa nalazi se u općenitosti (sveobuhvatnosti), kako vremenske tako i prostorne, prirodnog prava.¹ Profesor Slobodan Perović, kaže da prostor i vrijeme, prirodno pravo i moralni poredak čine jedinstvo „materijalnog i moralnog svijeta“.²

Čovjek je socijalno biće prirode. Radnik je poslopramac u zavisnom radu koji u radnom odnosu, po nalogu poslodavca, u skladu s ugovorom o radu „stavlja u

funkciju svoje stručne i druge radne sposobnosti“, a na mjestu rada i u vrijeme koje određuje poslodavac, organizirajući rad i odgovarajući za taj proces i odnos. Čovjek, pa i radnik živi i radi u određenom društvu, određenim odnosima i u skladu s moralom društvenih normi koje taj sistem čine. Moral kao sustav „pokazuje što je dobro, a što je loše u egzistenciji čovjeka“ u određenom prostoru i vremenu. Samo onaj moralni poredak... koji je uvijek na strani dobrog, „jedino ima legitimitet da ponese i da trajno nosi epitet najplemenitijeg svojstva ljudske prirode“.³

Kada se takav moral ugradi u sistem pravnih normi onda on „pretvara“ antipravo u „pravedno pravo“ koje proklamira i ostvaruje dostojanstvo života bez diskriminacije. To onda čini „živu harmoniju... pravnu i moralnu civilizaciju svake organizirane društvenosti“.⁴

U etičkim kodeksima, kao propisima, „moralna norma doživljava transformaciju u smislu pravne norme“ (ima svoju strukturu: hipotezu, dispoziciju i sankciju).

Kada se donosilac etičkog kodeksa „odluči“ da ga pravno oblikuje on se javlja kao legalan i legitiman subjekt i „ulazi“ u pravni sustav države u namjeri da „pomogne“ da državni (i drugi) propisi „žive“ (primjenjuju se i zaštićuju) u interesu čovjeka i njegovog dostojanstva u određenom društvu.

¹ KANT, J. Kritika praktičnog uma: „.... dvije stvari ispunjavaju dušu uvijek novim i sve većim divljenjem i strahopštovanjem: zvjezdano nebo iznad mene i moralni zakon u meni... neposredno ih povezujem sa svijetom o svojoj egzistenciji...“ (citrano po Slobodanu Peroviću, Prirodno pravo i moral, Beograd, 2012. str. 7.)

² PEROVIĆ, S. – cit. str. 8.

³ Isto – str.9.

⁴ Isto. To, onda usmjerava na vladavinu prava, a ne na vladavinu putem prava.

To sve vrijedi i za radnopravne i za socijalno pravne odnose. Pravna norma je objektivna, a u ovim odnosima se realizira individualno, konkretno. Nju „pojačava“ norma iz etičkog kodeksa u još potpunijoj subjektivnosti. To treba da uspostavlja harmoniju među subjektima tih odnosa, bez obzira na različita polazišta i sadržaje njihovih prava, obveza i odgovornosti. Moral i pravo se ne isključuju. Pravilno „postavljeni“ ne kolidiraju, niti se „nadmeću“ u rangu (hijerarhiji) niti se mogu „zamijeniti“ u aktivnostima radnopravnih i socijalnopravnih subjekata. Oni ne mogu uređivati te odnose „protivno Ustavu, prinudnim propisima ili moralnim načelima (moralu društva, dobrim običajima). U propisima koji uređuju radnopravne i socijalno pravne odnose često ima „neravnoteže“ sa „zahtjevima“ odnosno potrebama „društva“ (realnim društvenim odnosima). To ne smije ugroziti načelo ustavnosti i zakonitosti i stvarati pravnu nesigurnost.

Etički kodeksi su potrebni. Oni dopunjuju druge propise. U njima se „poziva“ na: savjesnost i poštenje, pristojnost, pravičnost, pravo na pravičnu (pripadajuću) naknadu, jednako postupanje, sa jednakim stvarima.⁵

Etički kodeksi „počivaju“ na prirodnom pravu uvijek univerzalnom i pravednom (pravičnost, savjesnost i poštenje, dobri običaji, javni poredak i dr.). Jedni propisi izravno upućuju na primjenu moralnih normi, a u nekim je „utkana“ i moralna norma. Za etički kodeks je nedvojbeno da je riječ o propisu s originalnim sadržajem i njegovim izražavanjem.

2. Prostorno i vremensko važenje statičkog kodeksa

Etički kodeks je propis (*sui generis*). Ima sve objektivne nomotehničke prepostavke propisa. To se odnosi i na njegovo prostorno i vremensko važenje.

„Pravo kao sustav pravnih normi zaštićen je sankcijom državne prinude, a moral kao sustav moralnih normi zaštićen sankcijom autonomnog osjećanja grižnje savjesti ili prezicom društvene sredine...“⁶. No, kada je riječ o etičkom kodeksu onda je u pitanju propis (pravno pravilo ponašanja) koji obvezuje određene (pa i odredive) subjekte u određenom vremenu i na određenom prostoru. Zbog toga se za nepoštivanje tih normi mogu izricati propisane sankcije pored „prezira društvene sredine“. U pravilu „prezir“ treba važiti za svaku sankciju izrečenu pod „državnom prinudom“.⁷

Radnik snosi posljedice za svoje postupke (pogotovo za protupravna ponašanja). To se određuje prosto-

⁵ PEROVIĆ, S. –cit. str. 10. i 11.

⁶ Isto – str. 12.

⁷ „... nema slobode pod nasiljem i nema slobode bez odgovornosti. Shvaćena u racionalnom smislu, sloboda je nerazdvojna od odgovornosti kao stanja kažnjivosti“ – Perović – isto. Str. 15.

rom na kojem donosilac etičkog kodeksa ima nadležnost („vlast“), a može biti na razini poslodavca, udruge poslodavca, komore u koju su radnici udruženi (organizirani svojom voljom ili silom pravne norme), može biti za teritorij općine, grada, županije, države, ili drukčije određeno od donositelja.

„Vrijeme je mjera trajanja, postojanje stvari, pojava, svijeta pa se vrijeme „svodi na trajanje nečega“. Kada se vrijeme veže za propis, u ovom slučaju za etički kodeks onda je ono određeno kao: vrijeme donošenja, vrijeme objavljanja, stupanja na snagu, početka primjene, eventualno ograničeno važenje etičkog kodeksa odnosno njegovih određenih odredbi, vrijeme „prijelaznih“ odredbi, izmjena i dopuna i doношења „novoga“.⁸ Propisi, pa i etički kodeks, pretpostavlja se, u demokratskim društvima postavljeni su voljom, ali su uvjek promjenjivi, prostorno ograničeni (i nesavršeni) bez obzira što su „nazvani“ pozitivnim pravom. Međutim, oni nisu dostigli onaj stupanj koji zahtijeva prirodno pravo (ljudsko pravo, odnosno pravo čovjeka). Pozitivno pravo je prolazno, iako se tvrdi da se njime uspostavlja pravda. Pravda je opća vrijednost, „najveća od svih vrlina i pojmove našeg duhovnog univerzuma“.

Svaki propis, pa i etički kodeks traži siguran pravni poredak i demokratsko društvo (pravnu državu) za svoj „život“ (ostvarivanje i zaštitu). Oni se moraju „jednako primjenjivati za jednake slučajevе“, bez ikakve diskriminacije.

Analizirani etički kodeksi dosljedni su u određenju prostornog i vremenskog važenja njegovih normi.

3. Sadržaj etičkog kodeksa

Norme u sadržaju etičkog kodeksa nalaze vrelo u prirodnim pravima (pravima čovjeka, ljudskim pravima), odnosno u univerzalnim vrelima prava o ljudskim slobodama i pravima.⁹

Riječ je o pravu na život, slobodu, sigurnost ličnosti, pravo na slobodu misli, savjesti, vjeroispovijesti, pravo na slobodu mirnog okupljanja i udruživanja, pravo na slobodu kretanja i stanovanje (u granicama države), pravo napuštanja zemlje i povratka u zemlju, pravo na jedno državljanstvo, pravo na pravni subjektivitet, jednakost pred zakonom, pravo na pravično i javno suđenje.

⁸ O prostornom i vremenskom važenju propisa detaljnije vidi VUKOVIĆ, M. i Đ., Nomotehnika, Informator, Zagreb, 1997; Učur, Marinko, Nomotehnika (u radnom prvom i pravu zaštite na radu), Veleučilište, Rijeka, 2007.

⁹ Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1988) Međ.pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966)

nje, a zatim čitav „niz radnih i socijalnih prava“ i drugo.¹⁰ Najveći broj etičkih kodeksa odnosi se na profesije i profesionalni rad temeljem realiziranog prava na rad. Po navedenim univerzalnim vrelima, pravo na rad podrazumijeva pravo čovjeka („svake osobe“) da dobije mogućnost da osigura sebi sredstva za život slobodno izabranim ili prihvaćenim radom; pravo na uživanje pravičnih i povoljnijih uvjeta rada; pravo na osnivanje sindikata; pravo na zaštitu obitelji; pravo na odgovarajući životni standard; pravo na zaštitu zdravlja („odgovarajuće stanje fizičkog i duhovnog zdravlja“); pravo na obrazovanje; pravo na uživanje blagodati znanstvenog napretka i njegove primjene; pravo na stvaralaštvo i po tom osnovu zaštita moralnih i materijalnih interesa; pravo na sigurnost na radu i drugo.

Ta prava uređuju i dokumenti Europske unije (EU) odnosno vijeća Europe (VE).¹¹

Moral se „određuje“ prema: ljubavi i mržnji; istini i laži; savjeti i iskušenju, slobodi i neslobodi; dobru i zlu; miru i ratu; bezobzirnosti i toleranciji, a i u interesu pravde, pravednih zakona, dobra i pravičnosti.¹²

Etički kodeks je pisana norma pravila ponašanja. U njima se „dobro“ određuje „kao vrhovna moralna vrijednost“, a povreda njegovih odredbi je protupravno i sankcionirano ponašanje. To su norme o ponašanju i pristojnosti, norme intelektualnog stvaranja, tehničke, medicinske, ekonomске, socijalne i druge vezane za određene djelatnosti i zanimanja (profesije). To su „norme trajanja“ (postojanja), koje oblikuju rad i ponašanje pojedinaca u određenoj struci, ali i udruga i drugih subjekata organiziranih u demokratskom društvu odnosno pravnoj državi. To su pravila ponašanja (dužnosti) za koja se propisuje ne samo ostvarivanje nego i zaštita (sankcija). To su dužnosti subjekata (titulara prava) na koje se odnose norme etičkog kodeksa. To nije prosto uputstvo ili preporuka.¹³

Norme etičkog kodeksa treba tumačiti moralnim kategorijama, kao što su: dobro i зло; ljubav; mržnja; želja; radost; žalost; nada; strah; očajanja; srdžbi; zavist; stid; a Aristotel je nad sve to, „kao krajnji cilj ljudske težnje... obuhvatio pojmom zadovoljstvo kao svrhom života“.¹⁴

Po tome se lakše razumije dostojanstvo, jednaka i neotuđiva prava svakog čovjeka, koji se može ostvarivati samo u miru. Pravo ne može bez morala. Zato u etičkom kodeksu izričito se poziva na poštivanje (pozitivnog) prava u radu (ponašanju) subjekata na koje se određeni kodeksi odnose. Pravo i moral su

¹⁰ To su pravo na rad; slobodan izbor zaposlenja i zadovoljavajuće uvjete rada; pravo na jednaku plaću za jednak rad; pravo stupanja (i istupanja) u sindikat; pravo na školovanje; pravo na socijalno osiguranje; ostvarivanje kulturnih i društvenih prava; pravo na standard koji garantira zdravstvo i blagostanje i drugo.

¹¹ Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (1950 „N.N.“-M.U. 6/99, 8/99 (s protokolima); Povelja o osnovnim pravima Europske unije (2000)

¹² PEROVIĆ – cit. str. 8.,71. i druge

¹³ PEROVIĆ – CIT. STR. 75.

¹⁴ ISTO – STR.81.

u određenoj vezi („uzajamnoj vezi“ kako piše Perović cit.str.134).

Nema potrebe određivati „prioritet“ moralu ili pravu jer to je „rješila“ pravna i moralna civilizacija, sjednjujući ih „u jednu harmoničnu cjelinu“.¹⁵

Svaki zaposleni, u okviru poslova i zadataka na svom radnom mjestu (s obzirom na svoje „kompetencije“), ima obvezu da brine o ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu. To omogućava toleranciju, uzajamna uvažavanja i dijalog među kulturama, među pojedincima, udrugama, profesijama, narodima i državama, harmonizirajući što je više moguće brojne odnose u sustavu raznolikosti i globalizaciji. Na taj način „gradi“ se i njeguje univerzalna kultura ljudskih prava, a dokida nasilje, diskriminacija i netolerancija.

Etički kodeks nije samo „lijepa priča“. Njegov sadržaj omogućava borbu protiv „najvećih opasnosti za ljudska prava“: siromaštva, diskriminacije, rodne nejednakosti, terorizma i ugrožavanja čovjekovog okoliša u najširem smislu. Ljudska prava imaju jednak značaj.

4. Zašto je potreban etički kodeks

Profesionalni rad zahtjeva znanstvenu i stručnu istinu u njegovom obavljanju. Za određeni dio to se određuje pravdom odnosno pravičnošću kao konkretniziranoj pravdi. Nema slobode gdje se misli samo na jedan način. To će biti i poruka za harmonizaciju prava, a ne njegovoj uniformizaciji odnosno unifikaciji (put za različita prava i različite kulture). To važi i za etičke kodekse. Neprekidan je napor da se utječe na pozitivno pravo i praksu da oni budu manje nepravični. To bi trebala osigurati i primjena etičkih kodeksa (kao ideja univerzalne pravde).

Kako je već istaknuto, kada etički kodeks bude donešen, objavljen i kada počne da se primjenjuje, on postaje dio pravnog sustava države i ne može biti protivan višoj pravnoj normi (u skladu s načelom ustavnosti i zakonitosti) ali može neka prava i odnose urediti povoljnije (po načelu *in favorem laboratores*).

Etički kodeks je najbliži radu, radnim navikama i radnoj etici, koji „čine element kulturne prepoznatljivosti jedne zajednice“. Najčešće se „naslanja“ na realizirano pravo na rad („kao prirodno pravo svakog čovjeka“), onako kako je regulirano propisima na snazi, koji su, opet determinirani „ustaljenim navikama, običajima i moralnom dispozicijom“, ali i vlasničkom strukturon, ekonomskim zakonitostima i drugim što „utječe na radnu etiku i njen razvoj ka visokom stupnju opće kulture“.¹⁶ To što „utvrđuje“ etički kodeks determinirano je „mnogim determinantama opće kultu-

¹⁵ ISTO – STR.167

¹⁶ ZAVRŠNI DOKUMENT, Kopaonička škola (23), kopaonik; 2010. str. 59. i 60.;

re (protupravnost, zlouporaba ljudskih prava, politizacija, diskriminacija, mito i korupcija, nejednako postupanje sa jednakim stvarima, učjene i dr.).

Treba uvažavati međunarodnu harmonizaciju prava i koristiti priznato i poznato nazivlje u dokumentima (usuglašavanja pravnih normi „koje čine jedinstven pravni sustav“) a time i nazivlje u etičkom kodeksu, radi dosljednije primjene u ekonomskoj, kulturnoj, etičkoj, pravnoj i socijalnoj sferi društvenog života.

Dakako, i ovdje treba reći da to određuje prostorno i vremensko važenje etičkog kodeksa. Neki pitaju zašto je potreban etički kodeks kao još jedan „propis“, uz tolike norme „o slobodama i pravima“, njihovom ostvarivanju i zaštiti. Odgovor je jednostavan i zato što se ta prava i slobode, uz sve pravne „posljedice“ (pa i sankcije) ne realiziraju, bez obzira na pozivanje na prirodna prava. Nužna je i moralna norma i sankcija.¹⁷

Etički kodeks negira nasilje volje ili samovolje „jednih u odnosu na druge“ što „pripada sferi niže kulture prava“ i onemogućava „društvenu toleranciju“. Etički kodeks ne može „tolerirati“ ekstremno siromaštvo, kršenje ljudskih prava „radi ostvarivanja određenih interesa“ (bez obzira kako se „zvali“). Protiv je „dehumanizirane vlasti“, diskriminacije bilo koje vrste i nepoštivanja dostojanstva čovjeka. Nad čovjekom i čovječanstvom nadvio se: duhsmrti (masovne), strah od upotrebe oružja za masovno uništavanje ljudi i ekoloških katastrofa, genocida, novih bolesti, terorizma (svake vrste).

Tu sablast čine oni „pod čijom upravom se nalaze životi i slobode miliona ljudi“. Ljudska prava se neprekidno regeneriraju u određenom vremenu i prostoru. „...sve mir pravednog prava nije nastupio... na sceni je velika razlika između proklamiranih i neostvarenih ljudskih prava, što je danas sudbinsko pitanje pravničke i opće civilizacije“.¹⁸ U primjeni ljudskih prava mora biti mjera „prava na razlike“, što „ne smije povrijediti ili ugroziti proklamirano i usvojeno imunitetsko pravo“ (pravo na život i pravo na slobodu, a i druga prava koja „od tuda proizlaze“).¹⁹

Teško je zaključiti koja su to pitanja i „problem“ u radnim odnosima danas „prisutni“ odnosno aktualni. Više je u pitanju ostvarivanje i zaštita, a moglo bi se reći manje reguliranje tih pitanja, kao što su: zaštita radnih i socijalnih prava na radu i u vezi s radom; zapošljavanje osoba s invaliditetom, zapošljavanjem starijih u struci ali i zapošljavanje žena (općenito). Prava na radu, za trajanja radnog odnosa, teško se povrjeđuju, a još teže ostvaruju. Česte su povrede prava na radu, na radnom mjestu, pravo na plaću i naknade; odmore i dopuste; uplate doprino-

sa za obvezna osiguranja (zdravstveno, mirovinsko i dr.). Česti su nezakoniti otkazi. Specijalizacija sudaca u radnim sporovima nije adekvatna složenosti i brojnosti radnih sporova, a neznatna je primjena postupka mirenja i arbitriranja. Inspekcija radnih odnosa ne stiže evidentirati probleme na radu i (ne)ostvarivanja prava na radu i u vezi s radom. Izostaje socijalni dijalog na svim razinama i o svim radnim i socijalnim pitanjima.

Zbog toga treba podržati ona mišljenja da je „glavno pitanje zaštita ljudskih prava“, a pogotovo borba protiv onih koji negiraju mogućnost njihovog provođenja. Njih treba provoditi (realizirati), kako je pisao bobbio, Norberto, L illusion du fondement absolu, Firenca, 1966).²⁰

„Izbor“ je između dva kraja moći koje je stvorilo čovječanstvo i uništiti uvjete života na zemlji ali tu moći oplemeniti civilizacijskim tekovima i ostaviti potomstvu. To diktira kapital „kao najmoćnija sila našeg vremena“.²¹

5. Sadržaji nekih etičkih kodeksa

Analizirani etički kodeksi „počivaju“ na navedenim temeljima o moralu i pravu. Određuju prostorno i vremensko važenje, određen im je sadržaj i imaju druge objektivne nomotehničke prepostavke propisa.

5.1. Kodeks strukovne etike ovlaštenih inženjera građevinarstva

To je kodeks strukovne etike koji utvrđuje „skup načela i pravila kojih su se članovi komora dužni pridržavati pri obavljanju poslova“.²² To je izvor poslovne etike ovlaštenog inženjera građevinarstva – čovjeka kao ekonomskog, običajnog moralnog, političkog i pravnog bića. „Ovlašteni inženjeri primjenjuju i tumače ovaj kodeks u skladu sa slijedećim načelima kroz svoje znanje, iskustvo, etičke i moralne principe primjenjuju najviše standarde neovisnosti, nepristranosti i profesionalnosti uz najvišu kvalitetu pružanja usluga, pružaju društvu posebna i jedinstvena znanja, profesionalne vještine i sposobnosti neophodne za održivi razvoj i za ona društva i kulture u kojima se taj razvoj odvija“.²³ Ovlašteni inženjeri podupiru i unapređuju profesionalnost, integritet, čast i ugled

¹⁷ J. J. ROUSSEN, Društveni ugovor: „Čovjek je rođen slobodan, a svuda je u okovima“, Školska knjiga, Zagreb, 1978.; Gete, R. F., „o pravu što se s nama radilo, brige se nažalost nije vodilo“.

¹⁸ Kopaonička škola, Završni dokument (2010) str. 74.;

¹⁹ Isto – str.75. Najveća opasnost je ekstremno siromaštvo „pa zbog toga nije moguće ostvariti ekonomski i socijalna prava (nedostatak hrane, nesnošljivi higijenski uvjeti života, razne epidemije);

²⁰ MATULOVIĆ, Miomir, Ljudska prava, Hrvatsko filozofsko društvo, Zagreb, 1996. str. 238 i 239. (Norberto Bobbio; Deklaracija o pravu na razvoj (1986).

²¹ Kopaonička škola, završni dokument (2010), str. 123.

²² Zakon o arhitektonskim i inženjerskim poslovima i djelatnostima u prostornom uređenju i gradnji „N.N“152/08, 49/11 čl. 101.

²³ Kodeks strukovne etike ovlaštenih inženjera građevinarstva „N.N“53/12 od 14.05.2012.

profesije. To su specifična moralna pravila.

Povredom normi Kodeksa može imati za posljedicu kaznenu, prekršajnu, disciplinsku (stegovnu) odgovornost i odgovornost za štetu „u skladu sa Zakonom“. Središnji dio Kodeksa temelji se na etici kao posebno dijelu filozofije, o moralnosti i etičkim stavovima i nastoji odgovoriti na pitanje kakav je ovlašteni inženjer čovjek, kakva je to ličnost kao individua, ali uviye „viđen“ u jednom organizmu, kakav je njegov odnos prema drugima (u užim i širim „zajednicama“). Njegova sloboda se ne ograničava. On radi i razvija svoje sposobnosti (i sposobnost socijaliziranja).

Svojim radom i ponašanjem odgovara na pitanja moralnosti, moralnog fenomena, oblika moralnosti i njihovoj svrsi. Etički kodeks poziva ovlaštenog inženjera da radi ljudski i dobro u skladu s praktičnom etikom (ćudoređem), sa stečenim vrlinama, hrabro i mudro i sa znanjem, jer je pravo „klijenta na nepričastno i objektivno izvršenje inženjerskih usluga“.

U sadržaj etike spada i odnos prema kolegama, a kodeks utvrđuje „ovlašteni inženjeri odnos prema kolegama, temelje na strukovnim pravilima ponašanja uz uvažavanje važećih propisa te na štićenju ljudskih i građanskih prava, dostojanstva i ugleda svakog kolege...“, potvrđujući zajedničku kulturu i profesionalni identitet. Konkurenca se temelji na stručnosti i etičnosti, uzajamnom poštovanju, povjerenju, suradnji, pristojnosti, odgovornosti i strpljenju. Moralne norme kodeksom postaju društvene norme ponašanja, prihvaciene u pravni sustav.

Poseban odnos uređen je prema „vježbenicima kandidatima za upis u komoru“; prema komori, prema sigurnosti, zaštiti zdravlja i okoliša, te održivog razvoja. Uređena su pitanja „međusobnih konfliktnih situacija“ i „nedopustivih veza u poslu“; odnosa prema tijelima vlasti; ponašanje u javnosti i odnosu na poslu; odnos prema naručitelju, te pitanja i odnos stručnog usavršavanja; „materijalne osnove obavljanja profesije“; reklamiranja „koje je zabranjeno“ jer „ovlašteni inženjeri stječu ugled kroz rezultate svojeg rada“.

„Ovaj Kodeks namijenjen je osiguranju najvišeg standarda profesionalnog ponašanja među ovlaštenim inženjerima, koji su svoje profesionalne usluge dužni obavljati potpuno neovisno, nepristrano i povjerljivo, uz očuvanje integriteta, poštenja i pravednosti“. Njihova profesionalna etika građena je i na običajima pa i idealima uz propise, interesu, rad, čestitost, poštjenje, odanost i spremnost za pomoć.

5.2. Etički kodeks državnih službenika

Etički kodeks državnih službenika je heteronomno vrelo prava državnih službenika kao „skup načela i postupaka kojih se moraju držati državni službenici u obavljanju državne službe“. Kodeks čine specifična

moralna pravila koja se odnose na: ponašanje državnog službenika prema sebi, prema drugim državnim službenicima, prema tijelu uprave u kojem radi, prema strankama i prema državi čiju službu obavlja.²⁴

Kodeks je donijela Vlada Republike Hrvatske 25.03.2011. pozivom na odredbe članka 25. st. 2. Zakona o državnim službenicima.²⁵

Vrline treba imati, steći i primjenjivati (biti dobar) savjesnost i svjesno obavljanje poslova (razuman, razborit); moralna odgovornost; ujednačavanje interesa i dr.

„Službenička etika“ je grana etike kao što su i medicinska, znanstveno-istraživačka i sl. službenik se uspoređuje s drugima u znanju, u realizaciji znanja i sposobnosti i u praktičnom djelovanju. Rezultati rada su posljedica čestitosti, poštenja, odanosti, spremnosti na pomoć i dr. Službena dužnost je nametnuta državnom službeniku. On je mora ispunjavati tijekom obavljanja službe.²⁶ To su: poštivanje zakona i drugih propisa; dužnost poštivanja službenika hiperarhije; dužnost nepristranog obnašanja dužnosti i dužnost čuvanja službene tajne. Etička načela treba primjenjivati zajedno s načelima propisanim Zakonom o državnim službenicima.²⁷ Kodeks posebno utvrđuje: poštivanje integriteta i dostojarstva građana i državnih službenika; zaštitu osobnog ugleda i ugleda državne službe; ponašanje državnih službenika u javnim nastupima; zabrana stjecanja materijalne ili druge koristi i izbjegavanje sukoba interesa u službi; odnos službenika prema građanima i međusobni odnosi službenika.

Posebne odredbe u Etičkom kodeksu odnose se na postupak. Kao teška povreda službene dužnosti, u članku 99. Zakona o državnim službenicima, smatra se: „ponašanje suprotno Etičkom kodeksu državnih službenika koje nanosi štetu ugledu službe“. Etički kodeks utvrđuje: podnošenje pritužbe, ispitivanje osnovanosti pritužbe, disciplinski postupak. Subjekti su: građani, pravne osobe, državni službenici, povjerenik za etiku, čelnici državne (uprave) tijela, etičko povjerenstvo, Vlada Republike Hrvatske i drugi.

„Kada posebnosti pojedinih dijelova državne službe to zahtijevaju, čelnici državnih tijela mogu, uz suglasnost Vlade Republike Hrvatske, donositi posebne etičke kodekse“.²⁸

U sadržaju Etičkog kodeksa ima dosta općenitih, difuznih, pojmove, ali su odredbe većinom jasne, primjenjive i obvezujuće, a nisu u koliziji s odredbama drugih propisa u ovoj oblasti. To je pisano pravilo (propis) ponašanja državnih službenika (ne i namještnika). Zahtijevaju garanciju i zaštitu sloboda i prava.

²⁴ Etički kodeks državnih službenika „N.N“40/11 od 06.04.2011.

²⁵ „N.N“92/05, 107/07, 27/08

²⁶ BORKOVIĆ, Ivo, Službeničko pravo, Informator, Zagreb, 1999. str. 110. i dr.

²⁷ To su načela: zakonitosti i pravne sigurnosti; načelo zabrane diskriminacije i povlašćivanja; načelo hiperarhijske podređenosti; načelo odgovornosti za rezultate rada – Zakon o državnim službenicima – cit. članak 5-8.

²⁸ Etički kodeks – cit. čl.35. st.1; UČUR, Marinko, Etički kodeks... Radno pravo, Zagreb 3/12.

5.3. Etički kodeks policijskih službenika

Zakon o policiji dao je ovlast ministru unutarnjih poslova da doneće Etički kodeks policijskih službenika. Uz Etički kodeks nalazi se „Dodatak: Vrijednosti i vrline koje izražavaju misiju policije“.²⁹ ²⁹ Etički kodeks „predstavlja moralne i etičke standarde policije, izražava volju i želju policijskih službenika za zakonitim, profesionalnim, pravednim, pristojnim, korektnim i humanim postupanjem“.³⁰ One određuju „osobine i moralni lik policijaca“. Zahtjevna služba traži zahtjevne principe. Oni se moraju realizirati i „pretvoriti“ u „dobru praksu“, „korisnu praksu“ jer od toga zavisi kakve će biti osobine i moralni lik policije.

Moral nije samostalan, uvjetovan je brojnim čimbenicima. Riječ je o određenom društvenom, a onda i ljudskom, individualnom opredjeljenju ili zauzimanu stavova u životu.³¹

Kodeks prepostavlja ugled policijskog službenika koji se gradi na: principijelnom radu, dosljednosti, odlučnosti, ustrajnosti, pravednosti, stručnosti, pristojnosti i korektnosti. Krepost ili vrlina znači biti moralan policajac u životu i radu, koja uz svijest čini bitne karakteristike egzistencije. Pravednost je vrlina koja se praktično manifestira. U etičkom kodeksu piše da mu je „svrha podizanje svijesti policijskih službenika o važnosti poštivanja etičkih načela i jačanje etičkog odnosno moralnog ponašanja u praksi“.³²

U odredbama članka 2. posebno je naglašeno „čuvanje i poštivanje ljudskih prava i temeljnih sloboda“. Ljudska prava mora štititi pravni poredak države, kao najvišu vrijednost (dostojanstvo, ugled, čast) i one mogućavati nasilje, zlostavljanje, nečovječno postupanje i „druge radnje koje su ponižavajuće za ljude“. U posebnom dijelu navedeni su: poštivanje jednakosti pred zakonom; zaštita ugleda; nepodmitljivost; javnost rada; profesionalnost, stručnost, neovisnost; zaštita tajnosti podataka i međusobni odnosi.³³

5.4. Etički kodeks državnih odvjetnika i zamjenika

Etički kodeks državnih odvjetnika i zamjenika državnih odvjetnika utvrđuje „načela i pravila ponašanja državnih odvjetnika i zamjenika državnih odvjetnika kojih su se oni uvijek dužni pridržavati s ciljem oču-

²⁹ Zakon o policiji „N.N“ 34/11; Etički kodeks policijskih službenika „N.N“ 62 od 04.06.2012.

³⁰ Pojmovi: volja, želja, zakonito, profesionalno, pravedno, pristojno, korektno, humano, nalaze se u etičkim aktima i određuju moralne „dimenzije“ sadržaja.

³¹ ARISTOTEL, Nikomabova etika, Globus, Liber, Zagreb, 1988., str. 30.

³² „Policijski službenik dužan je poslove obavljati u skladu sa zakonom, drugim propisima i pravilima struke, te poštivati odredbe Etičkog kodeksa policijskih službenika“ Zakon o policiji – cit. čl. 30.

³³ Policijski službenici služe ljudima; štite živote ljudi i imovinu; osiguravaju ustavna i zakonska prava svim ljudima pod jednakim uvjetima i postupaju etičko, zakonito i profesionalno.

vanja i daljnog razvoja dostojanstva i ugleda državnog odvjetništva kao samostalnog i nezavisnog pravosudnog tijela“. ³⁴ Utvrđuje ova „temeljna načela“: zakonitosti, nepristranosti, marljivosti i stručnog postupanja, poštenja i nepodmitljivosti, lojalnosti, dostojanstva i suzdržanosti, ako temelj i okvir ponašanja adresata (znanje o samosvijesti).

Uređuje odnose i suradnju u državnom odvjetništvu; odnose i suradnju s drugima (koji sudjeluju u određenim postupcima).

Kodeks je propis. Vrelo je prava. Adresati su određeni. To je skup (zbir) načela koja omogućavaju povoljan i skladan rad i razvitak svakog državnoodvjetničkog dužnosnika u zahtjevnoj službi.

5.5. Kodeks ljevkarničke etike i deontologije

Kodeks ljevkarničke etike i deontologije donesen je 18.04.1996. i „obvezuje svakog magistra farmacije da svoj život i svoju struku posveti dobrobiti i zdravlju čovjeka“. To je vrelo prava magistara farmacije sa položenim državnim ispitom³⁵.

Naglašava se poštivanje ljudskog života „od njegovog početka do smrti“, promicanje zdravlja, sprječavanje i liječenje bolesti i pomoći svakome „bez obzira na dob, spol, rasu, narodnost, vjersko ili političko uvjerenje i društveni položaj, „poštjući pri tome ljudska prava i dostojanstvo čovjeka, te svim svojim sposobnostima čuvati plemenite tradicije ljevkarničkog poziva“.³⁶

Karakteristične su odredbe kodeksa:

- Stjecanje i širenje ugleda samo isticanjem nečasno je;
- Čestitost znači odlučnost (izvrsnost) a temelji se na srcu, hrabrosti, mudrosti i znanju...;
- Naglašava se stručnost, nesebičnost, ljubav prema struci, povjerenje, časnost, dobrobit, bezprije-kornost, odgovornost, neovisnost i druge vrline;
- Djelatnost je javna. Za svoj rad odgovoran je pred svojom savještu, čovjekom i zajednicom. Dobrobit bolesnika smatra se svojom prvom i temeljnom brigom.

Kodeks zahtjeva najviši standard profesionalnog rada i ponašanja magistra farmacije, uz očuvanje integriteta, poštenja i pravednosti. Rezultati se postižu radom, čestitošću, poštenjem, odanošću, spremnošću za pomoći, a sukobi se rješavaju sporazumno.³⁷

³⁴ Zakon o državnom odvjetništvu „N.N“ 76/09 do 13/11; Etički kodeks državnih odvjetnika i zamjenika državnih odvjetnika „N.N“ 25/08;

³⁵ Kodeks ljevkarničke etike i deontologije, 1966. Kodeks „daje osnove za očekivanje djelovanje i odnos među magistrima farmacije, između njih i organizacije i društva u kome rade ... obavljanje temeljne ljevkarničke djelatnosti u radu s korisnicima, s drugim zdravstvenim djelatnicima... časno, savjesno i dostojanstveno“.

³⁶ Kodeks – cit. članak 4.

³⁷ Primjenu Kodeksa prati Komora, nadležno ministarstvo i svaki član Komore. Posebnim aktom utvrđuju se povrede Kodeksa i posljedice.

Kodeks štiti ljudska prava i slobode.³⁸ Njegove odredbe treba tumačiti u skladu s vrelima tih sloboda i prava. Etičke norme su iznad pravnih normi.

5.6. Etički kodeks pravnih osoba

Radi cjelovitosti u obradi sadržaja etičkog kodeksa, u ovom radu analiziraju se sadržaji etičkog kodeksa Strabag se („poznatog europskog građevinskog poduzeća koje posluje diljem svijeta...“) i kodeksa etike u poslovanju Hrvatske gospodarske komore.

5.6.1. Etički kodeks Strabag se (1. listopad 2007.)

Etički kodeks postavlja ove ciljeve: klijentima stvoriti višak vrijednosti, dioničarima atraktivne dobiti, zaposlenicima poželjan poslodavac „a u društvu priznati član“, uz zahtjev „iskrene i etički besprijeckorne poslovne prakse“. Temeljne vrijednosti su: integritet, svjesnost odgovornosti, poštenje, pridržavanje propisa, transparentnost, profesionalnost, timski rad, profitabilnost... (a „postizanje dobiti nikada ne smije biti opravданje za nepridržavanje zakona i povrede standarda ponašanja“).

Utvrđuje se odgovornost prema: klijentima, zaposlenicima, dioničarima, dobavljačima i podizvođačima, prema nadzornim organima i organima vlasti; prema poslovnim partnerima; prema medijima i prema društvu. Upisane vrijednosti sprječavaju eroziju povjerenja, pohlepu, netočno prikazivanje stanja u poduzeću, varanje, laganje o proizvodima i uslugama, lošu kvalitetu, ponižavanje ljudi na radnom mjestu, nered i nerad, diskriminaciju, korupciju i druge negativnosti. U pitanju je svojevrsni „moralni ugovor“. Sprječava eroziju povjerenja. Zahtjeva ponašanje po propisima, a i sam je propis. Zahtjeva poštivanje pravila struke.³⁹

U pravnim odnosima trgovačkog prava naglašava se načelo zabrane zloupotrebe prava. Izgubljeno povjerenje često nestaje zauvijek. Vodstvo glavnih područja poduzeća ima funkciju uzora. Upravu i rukovodeće kadrove odlikuje etički besprijeckorno ponašanje.

Posebne odredbe odnose se na provođenje Kodeksa: redovito informiranje, objavljivanje i „davanje na znanje svim poslovnim partnerima, a primjenjuje se „primjereni i opsežni instrumenti, postupci, procesi...“. Utvrđena je interna revizija i eksterna kontrola. Propisane su sankcije za nepridržavanje kodeksa.⁴⁰

5.6.2. Kodeks etike u poslovanju Hrvatske gospodarske komore

Donosilac ovoga Kodeksa je skupština Hrvatske gospodarske komore čije odredbe obvezuju „sve poslov-

ne subjekte na području RH koji su potpisali izjavu o prihvaćanju kodeksa“.⁴¹ Sugerira da i drugi subjekti donesu „vlastite kodekse“. Kodeks utvrđuje „osnovne smjernice“ etičkog ponašanja poslovnih subjekata u okviru hrvatskog gospodarstva. „... preporučuje se strukovnim udruženjima, grupacijama, zajednicama i pojedinačnim poslovnim subjektima u okviru Komore da u skladu s vlastitim potrebama razvijaju vlastita etička načela ili kodekse“, a „dioničkim društvima se preporuča i usvajanje i provođenje načela modernog korporacijskog upravljanja“.

Predviđeno je sankcioniranje neetičkog ponašanja. Utvrđena su ova opća načela: odgovornosti, istinitosti, učinkovitosti, transparentnosti, kvalitete, postupanja u dobroj vjeri, poštovanje dobroih poslovnih običaja prema poslovnim partnerima, poslovnom i društvenom okruženju i vlastitim zaposlenicima, korektni odnosi, lojalnost, točnost.

Posebno se naglašava zaštita okoliša. Poslovna etika je kao kišobran ili suncobran nad individualnom, institucionalnom i socijalnom etikom. Ponašanje poslovnih subjekata ocjenjuje poslovni svijet kao dobro odnosno loše.

U posebnim odredbama uređen je međusobni odnos poslovnih subjekata (poziva se na svijest i savjest, uz načelo uzajamnosti, slobodnu i fer konkurenčiju); unutarnji odnosi u poslovnom subjektu (autonomija je bitna, ali uvijek uz štićenje ljudskih prava i ugleda svakog pojedinca) i traženje ravnoteže u odnosima.

Odredbe članka 29. i 30. uređuju rješavanje povreda kodeksa. Izazovi tržišta su promjenjivi, složeni, izazovni, pa ih je teško „uklopiti“ u norme moralnog ponašanja („...od miša tražiti preuzimanje moralne odgovornosti prema siru kojeg nitko ne čuva“).⁴²

Svakodnevno se brojni subjekti pozivaju na pravdu i pravednost, demokraciju, nediskriminaciju, ljudske slobode i prava, slobodno i pravedno društvo, humane uvjete rada, zaštitu života i zdravlja i drugo, što je difuzno (paušalno) i malo korisno.⁴³

6. Zaključak

Polazište za donošenje i primjenu etičkog kodeksa je u sveobuhvatnosti prirodnog prava (ljudskih prava, prava čovjeka) i nastojanje da se i na taj način „jačaju“ pravne norme od njihovog stvaranja do ostvarivanja (primjene) i zaštite. Norme radnopravnih odnosa realiziraju se i zaštićuju u skladu s moralom društvenih normi u datom sustavu. Moralni poredak mora biti na strani dobrog „kao epitet najplemenitijeg svojstva

³⁸ Farmaceutski glasnik br. 4/96 od lipnja 1996.

³⁹ Ustav RH „N.N“ 85/10, 5/14 „Poduzetnička i tržišna sloboda temelj su gospodarskog ustroja Republike Hrvatske“ (članak 45.).

⁴⁰ Etički kodeks Strabag se (1.listopad 2007.).

⁴¹ Zakon o hrvatskoj gospodarskoj komori „N.N“ 66/91 i 73/91; Kodeks etike u poslovanju „N.N“ 56/91;

⁴² CURCIO, R. Etička klopka, Tim Press, Zagreb, 2007. str.25.

⁴³ UČUR, Marinko, Kodeks etike u poslovanju Hrvatske gospodarske komore (od etičkih načela do surove prakse), Zbornik pravnog fakulteta, sveučilište u Rijeci (1991) v.35. br. 1. 429-443 (2014).

ljudske prirode“. Pravedno pravo proklamira dostojanstvo života bez diskriminacije „u pravnoj i moralnoj civilizaciji“. To je stanje vladavine prava, a ne vladavine putem prava. Treba omogućiti da pravna norma svakog propisa pa i u etičkom kodeksu bude u interesu čovjeka i njegovog dostojanstva. Moral i pravo se ne „isključuju“. Mora se stvarati pravna sigurnost. Etički kodeksi su potrebni. Dopunjaju druge propise. Etički kodeks s originalnim sadržajem, prostornim i vremenskim važenjem. Aristotel je iznad svih moralnih kategorija „postavio“ cilj ljudske težnje: zadovoljstvo kao svrhe života. Treba graditi i njegovati univerzalnu kulturu ljudskih prava. Ljudska prava imaju jed-

nak značaj. Etički kodeks omogućava harmonizaciju prava a ne njegovu unifikaciju odnosno uniformizaciju. Kapital „kao najmoćnija sila našeg vremena“ odlučuje ili će uništiti sve uvjete života na zemlji ili će razvijati civilizaciju prirodnih prava i to ostaviti potomstvu. Etički kodeks pravnih osoba određuje ciljeve („klijentima stvoriti višak vrijednosti, dioničarima atraktivne dobiti, zaposlenicima poželjan poslodavac, a u društvu priznati član...“), uz zahtjev „iskrene i etički besprijekorne poslovne prakse“. Etički kodeks je svojevrsni „moralni ugovor“ pa i za njega važi načelo *pacta sunt servanda*. ■

Literatura:

- ARISTOTEL, Nikomabova etika, Globus – Liber, Zagreb, 1988.
- BALJ Branko, Uvod u poslovnu etiku, I.P. Beograd, 2006.
- BORKOVIĆ, Ivo, Službeničko pravo, Informator, Zagreb, 1999.
- KANGREGA, Milan, Etika, Teh. Knjiga, Zagreb, 2004.
- PUPOVAC, Drago, Etika za menadžere, Veleučilište, Rijeka, 2008.
- TINTIĆ, Nikola, Radno i socijalno pravo, Narodne novine, Zagreb, 1969.
- UČUR, Marinko, Nomotehnika, Veleučilište, Rijeka, 2007.
- VUKOVIĆ, M. i Đ., Nomotehnika, Informator, 1997.
- Autori i djela i propisi navedeni u pozivnim bilješkama.

Summary:

There's increasing number of codes of ethics that have been adopted and published, as some kind of "moral agreements" and regulations. They have objective nomotechnical presumptions. They are based on the principles of natural law (human rights and freedoms, human rights). They reinforce the moral order in all relationships where they are enacted. This also applies to labour relations, regardless of whether it is a code of ethics for the profession or other entities (associations, etc.). This article emphasizes their importance and need to enact and apply them in the increasingly demanding relations, based on the principles of natural law.



Očinski dopust radnika

mr. sc. Bruno Moslavac, dipl. iur.*

zamjenik općinskog državnog odvjetnika u Općinskom državnom odvjetništvu u Virovitici, Kazneni odjel.

Sažetak:

Usklađivanje privatnog i poslovnog života radnika srž je priznanja i realizacije radničkih prava iz roditeljstva, a konzumacija tih prava izvire iz načela ravnopravnosti žena i muškaraca, kao temeljnog načela. Pravna povjesna okolnost (navodno) slabijeg položaja žena u odnosu na muškarce u okviru radnog odnosa, po pitanju radničkih prava, proizvela je paradoks da radnici muškog spola nemaju specifična prava koja proizlaze iz činjenice da su postali očevi djeteta.

Autor ovdje prikazuje predstojeće pravno uređenje novopriznatog karakterističnog prava iz roditeljstva rezerviranog isključivo za očeve, pod nazivom očinski dopust. Modernizacija normativnog okvira prava iz roditeljstva, u dijelu plaćenog dopusta, pridonijeti će kvalitetnijem usklađivanju podjele rada i poslovnih obveza sa privatnom, obiteljskom i roditeljskom sferom radnikova života.

U zaključku se pozdravlja priznavanje posebnog prava za zaposlene očeve, upućuje na širinu normativnog zahvata u radnička prava jer očinski dopust biti će pravo svih zaposlenih osoba muškog spola, neovisno o vrsti zaposlenja i ukazuje na razvoj svijesti o potrebi prebacivanja tereta dokazivanja u radnim sporovima na poslodavca, za slučaj otkaza zbog činjenice da je radnik iskoristio pripadajuće pravo iz roditeljstva.

Ključne riječi: prava iz roditeljstva, očinski dopust, teret dokazivanja, usklađivanje poslovnog i privatnog života, podjela rada

Prava priznata radnicama na temelju činjenice majčinstva i roditeljstva uvelike nadmašuju prava iz roditeljstva što pripadaju radnicima očevima, stoga je očiglednu pravnu i normativnu prazninu trebalo popuniti odgovarajućim propisom koji će omogućiti približavanje očinske figure majčinskoj u dijelu odvajanja posebnog vremena, kroz specifičan oblik plaćenog dopusta.

1. Uvodna razmatranja

Ravnopravnost žena i muškaraca temeljno je načelo Europske unije. Ukiđanje rođno uvjetovanih razlika između radnika i radnica po pitanju korištenja prava iz roditeljstva rezultiralo je Prijedlogom Direktive Europskog parlamenta i vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU. Doношење specijalizirane direktive riješilo bi pitanje karakterističnog odmora od rada ili oslobođenja od obaveze rada zaposlenih očeva, uz zanimljiv osvrt da se

na taj način rješava i problem nedovoljne zastupljenosti žena među zaposlenima te podržava njihovo napredovanje u karijeri poboljšanim uvjetima kako bi se uskladile njihove poslovne i privatne obaveze. Ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je velik problem za mnoge roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima te ima negativan učinak na zaposlenost žena. Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih obaveza važan su čimbenik kad je riječ o nedovoljnoj zastupljenosti žena na tržištu rada. Nakon što dobiju djecu, žene često rade manji broj sati na plaćenim poslovima te troše više vremena na neplaćene obaveze skrbi. Također se pokazalo da postojanje bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji ima negativan učinak na zaposlenost žena te uzrokuje potpuno isključivanje nekih žena s tržišta rada. Rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti na tržištu rada najviše osjećaju roditelji i druge osobe koje moraju skrbiti za nekoga. Neodgovarajuća politika u području postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života dodatno se pogoršava zbog dopusta koji su neujednačeno osmišljeni u pogledu roda i rodnih osobitosti, nedostatnih poticaja radnicima za korištenje dopusta radi skrbi o djeci i/ili funkcionalno ovisnim članovima obitelji, ograničenih mogućnosti korištenja fleksibilnih radnih uvjeta, nedostatnih usluga formalne skrbi i nega-

* Ovaj rad izrađen je sukladno odredbi čl. 101. st. 1. Zakona o državnom odvjetništvu (Narodne novine 67/18). Svi stavovi i mišljenja izneseni u radu isključivo su stavovi i mišljenja autora i ni na koji način ne predstavljaju stavove i mišljenja institucije u kojoj je autor zaposlen niti to jesu.

tivnim ekonomskim čimbenicima. U mnogim državama članicama nema propisa o plaćenom dopusta za očeve, odnosno postoje samo za majke. S druge se strane pokazalo da se, kad se očevi koriste mogućnostima za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što je dopust, to kasnije pozitivno odražava na njihov angažman u podizanju djece, čime se smanjuje relativni iznos neplaćenog rada žena za obitelj te se ženama ostavlja više vremena za plaćeni rad. Uglavnom nema dovoljno prilika i poticaja za muškarce da se koriste mogućnostima povećanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života

2. Modernizacija normativnog okvira za postizanje ravnoteže između privatnog i poslovnog života radnika

Direktiva bi se trebala primjenjivati na sve radnike koji imaju ugovore o radu ili zasnovan radni odnos po drugoj osnovi. To bi trebalo uključivati ugovore o radu ili radne odnose radnika u nepunom radnom vremenu, radnika s ugovorom na određeno vrijeme ili osoba koje su sklopile ugovor o radu s agencijom za privremeno zapošljavanje. Postojeće zakonodavne mјere nisu dovoljne za rješavanje problema u kombiniranju poslovnih i obiteljskih obveza na odgovarajući način u današnjim ekonomskim i društvenim okruženjima i u jamčenju ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu. Teret skrbi još uvijek uglavnom pada na žene jer postojeći zakonski okvir nije dovoljan za poticanje i olakšavanje ujednačenje podjele obiteljskih i poslovnih obveza između žena i muškaraca. Kad je riječ o očinskom dopustu, dopustu za skrbnike (koji trenutačno nije uređen propisima na razini EU-a) i fleksibilnim radnim uvjetima, u mnogim državama članicama mјere ili ne postoje ili nisu dovoljne. Čak i kad u državama članicama postoje propisi, ti se propisi razlikuju u uvjetima (npr. plaća) zbog čega u EU-u postaje nejednaka prava, nejednaka zaštita građana EU-a i razlike u funkcioniranju tržišta rada. Stoga se modernizacija postojećeg zakonskog okvira, kojim bi se nastojali osigurati minimalni standardi politika u području ravnoteže između poslovnog i privatnog života, može ostvariti samo djelovanjem na razini EU-a, a ne na razini pojedinačnih država članica.

3. Postojeće zakonsko uređenje u Republici Hrvatskoj

Radnici muškog spola prema važećem zakonskom rješenju općeg propisa o radu (čl. 86. st. 1. Zakona o radu, Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19; dalje u tekstu: ZR) imaju pravo na „običan“ plaćeni dopust s naslova rođenja djeteta. Riječ je o općem pravu, priznatom jednako za oba roditelja, neovisno o spolu te usprkos ili neovisno o činjenici da majka djeteta formalnopravno uživa posebno pravo iz roditeljstva vezano uz istu osnovu plaćenog dopusta, ono o obveznom roditeljskom dopustu. Radnik tako ima pravo na oslobođenje od obaveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust¹) za **važne osobne potrebe**, u koji krug događaja je zakonodavac svrstao i rođenje djeteta. Preostali pobrojani događaju na temelju kojih radnik može ostvariti prava na plaćeni dopust su sklapanje braka te teža bolest ili smrt člana uže obitelji. Slučajevi koji se spominju kao razlozi traženja plaćenog dopusta od poslodavca u odredbi čl. 86. st. 1. ZR-u ne tvore *numerus clausus* životnih situacija kada radnik može konzumirati navedeno pravo. Proizlazi kako plaćeni dopust zbog okolnosti da je radnik postao roditelj uslijed rođenja njegovog djeteta nije dio radničkih prava iz roditeljstva. Trajanje plaćenog dopusta, sukladno čl. 86. st. 2. ZR-u, ograničeno je na maksimalno sedam radnih dana godišnje, ako drugčije nije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Navedeni pravi izvori u pravilu detaljno razrađuju slučajevе za koje radnik ima pravo na plaćeni dopust i broj (radnih) dana koje ima za to pravo, a ukoliko nema takvih određenja, nesporno je da radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj pobrojan u zakonskom tekstu². Drukčije uređenje prepostavlja povoljnije uređenje za radnike: trebalo bi značiti više plaćenog dopusta³. Hrvatski zakonodavac dodatno je pod istim naslovom uredio i pitanja korištenja plaćenog dopusta za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada (čl. 86. st. 4. ZR) te korištenja specifičnog plaćenog dopusta u vidu plaćenog slobodnog dana po osnovi dobrovoljnog darivanja krvi (čl. 86. st. 5. ZR). Postojeće zakonsko uređenje prava na plaćeni dopust zbog rođenja djeteta nepovoljnije je

¹ „Plaćeni dopust jest vrijeme u kojem je radnik oslobođen obaveze rada, u kojem ima pravo na naknadu plaće kao i sva druga prava iz radnog odnosa, te koje se smatra vremenom provedenim na radu.“ Učur, Marinko Đuro - Zlatović, Dragan - Moslavac, Bruno - Malenica, Ivan - Ćupurdija, Milorad. Veliki komentar Zakona o radu. Rijeka: Libertin naklada, Biblioteka pravo i zakoni, 2018., str. 494.

² Rožman, Krešimir. Radno vrijeme: Zagreb: Rosip, 2016., str. 313. Rožman, Krešimir (ur.). Detaljni komentar Zakona o radu - dopunjeno i izmijenjeno izdanje. Zagreb: Rosip, 2017., str. 425.

³ Rožman, Krešimir. Radno vrijeme: Zagreb: Rosip, 2016., str. 313.

za radnika naspram prijedloga buduće direktive, ponajviše zbog činjenice da će pravo na očinski dopust biti dio prava iz roditeljstva, a ne puki razlog mogućeg traženja plaćenog dopusta od poslodavca. Plaćeni dopust koristi se u vrijeme nastanka slučaja, jer je svrha tog dopusta da radnik bude oslobođen obaveze rada upravo u vrijeme nastanka nekog iznimno važnog događaja u životu⁴. Prijedlog budući očinski dopust također veže strogo uz činjenicu (i trenutak) rođenja djeteta.

4. Ujednačavanje podjele rada i roditeljske skrbi

Direktivom o roditeljskom dopustu (2010/18/EU) još nije u dovoljnoj mjeri ostvaren cilj postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života ujednačenjem podjelom rada i skrbi između žena i muškaraca. Postojećim se konceptom roditeljskog dopusta roditelje ne potiče na to da ga koriste u istoj mjeri, već ga u velikoj većini slučajeva koriste žene. Razlog je tome uglavnom nedostatak plaće tijekom dopusta u mnogim državama članicama te pravilo kojim se roditeljima omogućuje prenošenje većine prava na dopust drugom roditelju. U praksi muškarci često prenose svoj dio roditeljskog dopusta na žene. Patrijarhalnost društva i zajednica najbolje dolazi na vidjelo upravo u prikazanim slučajevima. Bez obzira na izbor opcije kojom će zakonodavac omogućiti ujednačavanje podjele rada ili radnih obveza i roditeljske skrbi za djecu, svaki izbor mora udovoljiti zahtjevima djelotvornosti, učinkovitosti i usklađenosti. Osnovni zahtjev glede očinskog dopusta jest uvođenje pojedinačnog prava na deset radnih dana uz plaću koja je barem na razini plaće tijekom bolovanja⁵.

4.1. Ograničenost poticaja na korištenje prava iz roditeljstva za radnike

Propisi koji uređuju materiju radničkih prava iz roditeljstva utvrđuju pozitivnu diskriminaciju u korist rad-

nica, budući da su primarno usmjereni na zaštitu majčinstva. Majka, radnica centralna je figura nastojanja (i hrvatskog) zakonodavca da omogući demografsku obnovu i razvitak države, usklađenje poslovnih i privatnih obveza radnika, zaštitu i skrb o djeci. Radnici, osobe muškog spola u tom dijelu ostaju, svjesno ili nesvesno, „po strani“ i kroz propise im se tek sporadično priznaje pravo sudjelovanja u konzumaciji roditeljstva. Trenutačnim pravnim okvirom Europske Unije propisani su **ograničeni poticaji** za muškarce da preuzmu jednak teret obveza skrbi. Zbog nepostojanja plaćenog očinskog dopusta i roditeljskog dopusta u mnogim državama članicama pridonosi se tome da očevi rijetko koriste takve dopuste. Zbog neujednačeno osmišljenih politika o ravnoteži između poslovnog i privatnog života žena i muškaraca povećavaju se rodno uvjetovane razlike u pogledu rada i skrbi. S druge strane, pokazalo se da kad se očevi koriste mogućnostima ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su dopust ili fleksibilni radni uvjeti, to povoljno utječe na smanjenje relativnog opsega neplaćenog rada za obitelj koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove.

4.2. Podizanje gornje granice životne dobi djeteta kao krajnjeg trenutka konzumacije prava

Kako bi se proširile mogućnosti roditelja za korištenje roditeljskog dopusta tijekom odrastanja djece, trebalo bi dati pravo na roditeljski dopust barem do navršene djetetove dvanaeste godine. Države članice trebale bi moći određivati rokove u kojima radnik mora obavijestiti poslodavca o podnošenju zahtjeva za roditeljski dopust te odlučivati o tome ovisi li pravo na roditeljski dopust o određenom razdoblju zaposlenja. S obzirom na sve veću raznolikost ugovora, pri izračunu razdoblja zaposlenja trebalo bi uzeti u obzir broj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem. Kako bi se uzele u obzir i potrebe radnika i potrebe poslodavaca, države bi članice također trebale moći odlučivati o tome hoće li poslodavac smjeti u određenim okolnostima odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta. U tim bi slučajevima poslodavac trebao obrazložiti odgodu.

5. Neodvojiva povezanost činjenice rođenja djeteta s očinskim dopustom

Prijedlogom se u čl. 4. utvrđuje (specifično) pravo očeva da povodom rođenja svojega djeteta koriste

⁴ Rožman, Krešimir (ur.). Detaljni komentar Zakona o radu - dopunjeno i izmijenjeno izdanje. Zagreb: Rosip, 2017., str. 425. Isto: Učur, Marinko Đuro - Zlatović, Dragan - Moslavac, Bruno - Malenica, Ivan - Ćupurdija, Milorad. Veliki komentar Zakona o radu. Rijeka: Libertin naklada, Biblioteka pravo i zakoni, 2018., str. 494.

⁵ Čl. 8. Prijedloga. Naknada plaće za bolovanje isplaćuje se prema hrvatskim propisima na teret poslodavca za prva 42 dana privremene nesposobnosti za rad, odnosno za prvih 7 dana bolovanja za invalida rada te za radnike zaposlene u pravnoj osobi za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom. Naknada plaće ne smije iznositi manje od 70% iznosa koji predstavlja osnovicu za naknadu. Osnovicu za izračun naknade predstavlja prosječna plaća isplaćena radniku u šest mjeseci prije odlaska na bolovanje. Milković, Darko - Trbojević, Goran. Radni odnosi. Zagreb: Effectus – studij financije i pravo, 2019., str. 113.

očinski dopust u obliku kratkog dopusta. Riječ je o novoformiranom pravu iz roditeljstva⁶, djelomično ustanovljenom na pozitivnoj diskriminaciji, ovaj puta u korist muškaraca, radnika. Prava iz roditeljstva nisu rezervirana samo za majke, radnice nego za oba roditelja, međutim, korijeni problema sa definiranjem i priznavanjem pojedinih prava poput roditelnog dopusta, stanke za dojene djeteta, slobodnog dana za prenatalni pregled i drugih, sežu do posebnog propisa zakonske snage koji uređuje materiju zaštite roditeljstva. Isti u općim odredbama govori najprije o „zaštiti materinstva“, da bi tek nastavno propisivao „prava roditelja i s njim izjednačene osobe“⁷. Predviđeno je da se taj dopust uzima u vrijeme rođenja te da mora biti jasno povezan s tim dogadjajem. Uvođenjem prava na očinski dopust trebalo bi se pridonijeti rješavanju problema nejednakih mogućnosti žena i muškarca u pogledu korištenja dopusta u vrijeme rođenja djeteta te potaknuti muškarce na ujednačenju podjelu obveza skrbi u odnosu na žene, čime se omogućuje rano stvaranje emocionalne veze između očeva i djece. Definirano je vrijeme početka korištenja očinskog dopusta, pri čemu nije predviđena mogućnost prolongiranja korištenja odnosnog prava iz roditeljstva.

5.1. Definicija očinskog dopusta

Trenutačno ne postoje minimalni standardi za očinski dopust na razini EU. **Očinski dopust** znači izostanak očeva s posla povodom rođenja djeteta (čl. 3. t. a Prijedloga). Riječ je o pravu pojedinca kojim se olakšava usklađivanja poslovnog i obiteljskog života zaposlenih roditelja, kroz utvrđivanje minimalnih uvjeta namijenjenih ostvarenju ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnom mjestu putem olakšavanja. Pojedinac u slučaju priznavanja očinskog dopusta je radnik muškog spola. Otvoreno pitanje kod navedene konstatacije jesu slučajevi postojanja životne zajednice osoba istog spola, reguliranja (formalnih) roditeljskih uloga unutar takvih zajednica i zakonska konstrukcija prava na očinskim dopust na temelju buduće direktive uz uvažavanje načela zbrane diskriminacije. Zaštita se pruža radniku, tada kao posebnoj kategoriji zbog uvažanja okolnosti da je postao roditelj, neposredno poslije rođenja djeteta⁸.

⁶ Prava iz roditeljstva predstavljaju poseban skup (radničkih) prava na vremenske i novčane potpore, izrijekom zakonski priznatih roditeljima i s njima izjednačenim osobama koje se brinu o djetetu, a utvrđenih radi zaštite materinstva, njegove novorođenog djeteta i njegova podizanja te usklađenja obiteljskog i poslovnog života. Moslavac, Bruno. Prava iz roditeljstva za zaposlene i samozaposlene roditelje (radnike), Radno pravo br. 2/10, str. 32-39. Milković, Darko – Trbojević, Goran. Radni odnosi. Zagreb: Effectus – studij financije i pravo, 2019., str. 95.

⁷ Čl. 1. Zakona o roditeljnim i roditeljskim pravima (Narodne novine 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17).

⁸ Zlatović, Dragan – Malenica, Ivan. Novo hrvatsko radno pravo, 2. izmijenjeno, dopunjeno i prošireno izdanje. Rijeka: Libertin naklada, Biblioteka pravo i zakoni, 2016., str. 259.

6. Naknada plaće tijekom korištenja očinskog dopusta

U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori i/ili praksa i uzimajući u obzir ovlasti prenesene na socijalne partnere, države članice moraju osigurati da radnici koji ostvaruju pravo na dopust iz članka 4., 5. ili 6. Prijedloga primaju plaću ili odgovarajuću naknadu koja je barem jednaka onoj koju bi dotični radnik primio u slučaju bolovanja (čl. 8. Prijedloga). Prema postojećem zakonskom uređenju pitanja plaća u našem radnom pravu i zakonodavstvu, ne bismo mogli govoriti o plaći, budući da je to osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste što ih poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad⁹ (čl. 91. st. 3. ZR). Radnik koji koristi očinski dopust ne obavlja rad, kroz zakonom ili direktivom određeno vrijeme, odnosno opravdano izostaje s posla zbog činjenice rođenja svog djeteta. S druge strane, naknada plaće je pravo radnika na određeni novčani (bruto) iznos, za razdoblje u kojem ne radi, zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu (čl. 95. st. 1. ZR)¹⁰. Pravo na očinski dopust, uređeno budućom direktivom, biti će posebno radničko pravo radnika priznato ili zakonom ili neposredno direktivom¹¹, ovisno o načinu preuzimanja u naš pravni sustav. Prijedlog sadržava zahtjev da naknada plaće za razdoblje korištenja očinskog dopusta bude barem u visini odgovarajuće naknade koju bi radnik primio da koristi bolovanje. Valja stoga utvrditi da li je za radnika, sukladno odredbi čl. 9. st. 3. ZR-u povoljnije navedeno određenje ili odredba čl. 95. st. 5. ZR-u, prema kojoj radniku pripada najniža naknada plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca prije razdoblja u kojem nije radio zbog opravdanih razloga, poput predmetnog korištenja prava na očinski dopust.

⁹ Učur, Marinko Đuro - Zlatović, Dragan – Moslavac, Bruno - Malenica, Ivan – Čupurdija, Milorad. Veliki komentar Zakona o radu. Rijeka: Libertin naklada, Biblioteka pravo i zakoni, 2018., str. 521-523, 552.

¹⁰ Milković, Darko – Trbojević, Goran. Radni odnosi. Zagreb: Effectus – studij financije i pravo, 2019., str. 112. Učur, Marinko Đuro - Zlatović, Dragan – Moslavac, Bruno - Malenica, Ivan – Čupurdija, Milorad. Veliki komentar Zakona o radu. Rijeka: Libertin naklada, Biblioteka pravo i zakoni, 2018., str. 600.

¹¹ Npr. Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka), Službeni list Europske unije L 119/1 od 4. 5. 2016.

7. Generalna zabrana nepovoljnijeg postupanja

Nediskriminacija je predviđena čl. 11. Prijedloga. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile nepovoljnije postupanje s radnicima po osnovi traženja ili korištenja dopusta iz čl. 4., 5. ili 6. Prijedloga ili po osnovi ostvarivanja prava na fleksibilne radne uvjete iz čl. 9. Prijedloga. Fleksibilni radni uvjeti označavaju mogućnost radnika da prilagođi svoj raspored rada, među ostalim radom na dajinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati. Također, prema čl. 14. Prijedloga, države članice moraju uvesti potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući radnike koji su predstavnici radnika, od svakog nepovoljnog postupanja poslodavca ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja tužbe protiv poslodavca ili svakog pokretanja sudskega postupka kako bi se prisililo na ostvarivanje prava propisanih u budućoj Direktivi. Nastojanje radnika da se izbore kod poslodavca za konzumaciju prava na očinskim dopustima, ne smije rezultirati stavljanjem radnika u nepovoljniji položaj. Bilo kakvo nepovoljnije postupanje s radnicima po osnovi traženja ili korištenja očinskog dopusta, kao i drugih pripadajućih prava iz roditeljstva, ima se smatrati diskriminacijom, pretpostavljano po osnovi obiteljskog statusa.

7.1. Zabrana diskriminacije po osnovi spolne orientacije i bračnog statusa

Kako bi se izbjegla diskriminacija između vjenčanih i nevjenčanih parova u braku te između heteroseksualnih i homoseksualnih parova, pravo na očinski dopust ne bi trebalo ovisiti o bračnom ili obiteljskom statusu kako su definirani u nacionalnom pravu. U tom dijelu Prijedloga ističe se zabrana diskriminacije po bračnom ili obiteljskom statusu. Praktično pitanje što se nameće u slučaju istospolnih partnera jest priznavanje prava na očinski dopust samo jednom životnom partneru ili za oba partnera, odnosno obje partnerice. Držimo da bi bilo diskriminatorno zahtijevati izjašnjavanje od životnih partnera istog spola izjašnjavanje o činjenici kome od njih treba priznati pravo na očinski dopust i omogućiti korištenje navedenog budućeg prava iz roditeljstva. *De lege ferenda*, nacionalnim zakonodavstvom bilo bi najprihvatljivije propisati da se pravo na očinski dopust u slučajevima životnih partnera istog spola priznaje pod istim uvjetima za oba partnera, bez razlike. Na taj način pravničkim manevrom izbjegle bi se potencijalne zamke po pitanju sumnje na diskriminatorno postupanje pri-

likom konzumacije prava na očinski dopust. Prijedlog dotično pitanje nije jasno i dovoljno precizno razradio.

8. Stečena prava radnika¹²

Određena prava iz radnog odnosa već su predviđena Direktivom 2010/18/EU te se osigurava zaštita od nepovoljnog postupanja tako da radnici mogu ostvarivati svoje pravo na roditeljski dopust. To uključuje pravo povratka na isto radno mjesto ili, ako to nije moguće, na jednakovrijedno ili slično radno mjesto te pravo na zadržavanje prava koje je radnik stekao ili koja su u postupku stjecanja na dan početka roditeljskog dopusta. Konačno, istom direktivom se također potiču radnici i poslodavci da ostanu u vezi tijekom razdoblja dopusta te da se dogovore o svim prikladnim mjerama za ponovno uključivanje u posao. Odredba o dopustu namijenjena je podupiranju zaposlenih roditelja i skrbnika tijekom određenih razdoblja; cilj je zadržati i poticati njihovu neprekinutu vezu s tržistem rada dok se suočavaju s obvezama u kućanstvu. Kako bi se to omogućilo, ova se odredba nadovezuje na postojeća prava te se njome isto tako predviđa minimalna zaštita prava iz radnog odnosa za roditelje i skrbnike tako da im se omogući povratak na njihovo (istovrijedno) radno mjesto, iskorištanje pogodnosti koje nastanu poboljšanjem uvjeta rada tijekom njihova izbivanja, zadržavanje njihovih stečenih prava i zadržavanje njihova radnog odnosa tijekom dopusta.

8.1. Pravo povratka na rad

Države članice moraju osigurati da po isteku dopusta iz čl. 4., 5. ili 6. Prijedloga radnici imaju pravo povratka na svoj posao (radno mjesto) ili na jednakovrijedno radno mjesto pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni te da imaju koristi od svakog poboljšanja radnih uvjeta na koje bi imali pravo tijekom svog izostanka. Poslodavac je dužan vratiti radnika na radno mjesto na kojemu je radio prije opravdanog odsustva. Ako za vrijeme trajanja odsustva s rada zbog privremene nesposobnosti za rad radnika ili drugog opravdanog razloga prestane potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu mora ponuditi ugovor o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik ra-

¹² Stečena prava radnika su specifična prava radnika, u pravilu ugovorno priznata, stvorena i realizirana kroz određeni odsječak vremena da bi u konačnici tako postala prava, odgovarajućim propisom zakonske snage ili u novije vrijeme i nižeg ranga od zakonskog propisa, bila određena i priznata kao načelno neotuđiva. Moslavac, Bruno. Stečena prava radnika, Radno pravo br. 11/18, str. 16-24.

dio prije odsustva.¹³ Stručno usavršavanje i ospozljivanje za (povratak na) rad nakon korištenja prava iz roditeljstva uvijek je praktičan problem, napose u slučajevima kada je riječ o duljem izbivanju radnika s rada. Naročito je to problem u većim radnim kolektivima, odnosno velikim ustrojstvenim oblicima kroz koje poslodavci obavljaju djelatnost, gdje zbog relativno veće fluktuacije radnika ne nastaje gotovo nikakav odnos povezanosti između radnika i poslodavca. U manjim kolektivima i organizacijskim jedinicama reintegracija na rad nešto je lakša, poglavito ukoliko odsutni radnik ili radnica tijekom izbivanja održava koliko-toliko kontakt s poslodavcem. Nije neophodno da takav kontakt ili komunikacija bude neposredna; dovoljno je održavanje jedne prihvatljive razine odnosa na relaciji poslodavac-radnik, do mjere da nakon isteka određenog dopusta ili prestanka korištenja odgovarajućeg prava iz roditeljstva radnik i poslodavac nisu jedan drugome potpuni stranci. „Prije propisivanja prava povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je iskoristio pripadajuće mu pravo iz roditeljstva, trebalo je definirati i propisati zabranu štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarivanje drugih prava.“¹⁴ Prijedlogom je usvojen i navedeni zahtjev, očito omaškom ispušten iz vida prilikom reguliranja radničkih prava iz roditeljstva u nacionalnom zakonodavstvu, obzirom da se poslodavci odnosno javna vlast obvezuju osigurati radniku koji iskoristi pravo na očinski dopust ili drugo pravo iz roditeljstva da ima koristi od svakog poboljšanja radnih uvjeta na koje bi imao pravo tijekom svog izostanka. Cijeneći relativno kratko trajanje očinskog dopusta, objektivno je malo vjerojatno da će javna vlast morati prilagođavati u nekoj većoj mjeri postojeće propise radi udovoljavanja navedenoj obvezi iz Prijedloga direktive o očinskom dopustu.

8.2. Zadržavanje statusa radnika tijekom korištenja posebnih prava iz roditeljstva

Prema Direktivi 2010/18/EU od država se članica zahtijeva da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta odrede status ugovora o radu ili radnog odnosa. U skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije, radni se odnos radnika i njegova poslodavca stoga zadržava tijekom razdoblja dopusta te korisnik takvog dopusta tijekom tog razdoblja zadržava status zaposlene osobe za potrebe zakonodavstva Unije. Države bi članice stoga pri određivanju statusa ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta obuhvaćenih Direktivom, uključujući u pogledu

prava na socijalno osiguranje, trebale osigurati trajanje radnog odnosa. Trebalo bi uzeti u obzir važnost neprekinutog prava na socijalnu sigurnost, uključujući zdravstvenu skrb. Pojam „radnik“ u smislu Direktive 2008/104 valja tumačiti na način da obuhvaća svaku osobu koja obavlja rad, odnosno tijekom određenog razdoblja obavlja posao u korist druge osobe i prema njezinim uputama, za koji u zamjenu dobiva naknadu, i koja je po toj osnovi zaštićena u odnosnoj državi članici neovisno o pravnoj kvalifikaciji njezina radnog odnosa u nacionalnom pravu, naravi pravnog odnosa između tih dviju osoba i obliku te veze.¹⁵ Žena koja prestane raditi ili tražiti posao zbog tjelesnih ograničenja povezanih sa zadnjim stupnjevima trudnoće i posljedicama poroda zadržava svojstvo „radnika“ pod uvjetom da se vrati na posao ili pronađe novi u razumnom vremenu nakon rođenja djeteta.¹⁶

9. Zaštita od prestanka radnog odnosa za vrijeme konzumacije prava iz roditeljstva

Zaštita od otkaza po osnovi traženja ili korištenja bilo kojeg od postojećih i priznatih prava iz roditeljstva od ranije prznata je radnicima temeljem važećih propisa konvencijskog i domaćeg prava. Istu razinu zaštite nužno je osigurati i za slučaj očinskog dopusta, kao novostvorenog prava iz roditeljstva radnika muškog spola. Odredbom čl. 12. Prijedloga želi se zadržati i proširiti postojeća zaštita radnika pružanjem zaštite od otkaza radnicima koji koriste očinski dopust, roditeljski dopust, dopust za skrbnike ili fleksibilne radne uvjete tijekom razdoblja u kojem zahtijevaju ili ostvaruju ta prava. Ako unatoč navedenoj zaštiti radnik smatra da je dobio otkaz po osnovi traženja ili ostvarivanja prava na dopust ili ostvarivanja prava na traženje fleksibilnih radnih uvjeta, teret dokazivanja da je otkaz posljedica objektivnih razloga prelazi na poslodavca. Riječ je o sada već klasičnoj formulaciji o prebacivanju tereta dokaza s tužitelja na tuženika u radnom sporu, karakterističnom za slučajeve diskriminacije. Na radniku kao tužitelju jest da učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog činjenice da je tražio korištenje ili faktično koristio specijalizirano pravo iz roditeljstva, očinski dopust. Ukoliko u tom dijelu dokazivanja uspije, obveza dokazivanja suprotog, da do stavljanja u nepovoljniji položaj nije došlo uslijed navedenih okolnosti, prelazi na poslodavca

¹³ Zlatović, Dragan – Malenica, Ivan. Novo hrvatsko radno pravo, 2. izmijenjeno, dopunjeno i prošireno izdanje. Rijeka: Libertin naklada, Biblioteka pravo i zakoni, 2016., str. 268.

¹⁴ Učur, Marinko Đuro - Zlatović, Dragan – Bruno - Malenica, Ivan – Čupurdija, Milorad. Veliki komentar Zakona o radu. Rijeka: Libertin naklada, Biblioteka pravo i zakoni, 2018., str. 239.

¹⁵ Presuda Suda EU od 17. studenoga 2016. u predmetu br. C-216/15. u postupku *Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH protiv Ruhrlandklinik gGmbH*.

¹⁶ Presuda Suda EU od 19. lipnja 2014. u predmetu br. C-507/12, *Jessy Saint Prix protiv Secretary of State for Work and Pensions*.

kao tuženika. Radnici koji ostvaruju svoja prava na korištenje dopusta ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta propisanih Prijedlogom trebali bi biti zaštićeni od otkaza i svih priprema za mogući otkaz po osnovi traženja ili korištenja takvog dopusta ili ostvarivanja prava na traženje takvih fleksibilnih radnih uvjeta. Ako radnici smatraju da su dobili otkaz po tim osnovama, trebali bi moći zatražiti od poslodavca da dostavi **obrazloženje za otkaz**. „Bitna je značajka hrvatskog pravnog sustava da poslodavac uvijek mora imati opravdani razlog za otkaz. Time se radnika štiti od šikanoznih ili diskriminirajućih poslodavčevih postupaka.“¹⁷ Zanimljiv je stav inicijative za uvođenje očinskog dopusta da odluka poslodavca o otkazu treba sadržavati ili uopće imati obrazloženje samo u slučaju da radnik inzistira na tome. U hrvatskom radnom pravu svaka odluka poslodavca o otkazu ugovora o radu mora biti obrazložena¹⁸ (čl. 120. st. 2. ZR). Obrazloženje razloga za otkaz ne smije biti paušalno¹⁹. „U tom smislu vidimo izvor složenosti i nesigurnosti za stranke ugovora o radu. Naime, u praksi se pojavljuju odluke sa različitim obrazloženjima; od paušalnih navoda do konkretnog opisa povrede radne obveze.“²⁰ Sadržaj obrazloženja odluke o otkazu ugovora o radu ovisi o vrsti otkaza u konkretnom, pojedinom slučaju. Dodatno, otkazni rok uopće ne teče za vrijeme korištenja bilo kojeg prava iz roditeljstva (čl. 121. st. 2. ZR), stoga nema zakonskih uvjeta od početka uvođenja novog prava za eventualno neobrazloženi otkaz ugovora o radu radniku koji koristi pravo na očinski dopust, kao novouvedeno pravo radnika iz reda radničkih prava iz roditeljstva.

10.1. Prebacivanje tereta dokaza na poslodavca

Ako radnici pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može prepostaviti da su otpušteni po osnovama traženja ili korištenja dopusta iz čl. 4., 5. ili 6. Prijedloga ili ostvarivanja prava na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz čl. 9. Prijedloga, teret dokazivanja da nije bilo otkaza po tim osnovama **trebao bi biti** na poslodavcu. Poslodavac te osnove mora dostaviti u pisanom obliku (čl. 12. st. 2. Prijedloga). Osnovno je pravilo da radnik treba učiniti vjerojatnim da je do otkaza ugovora o radu došlo na temelju činjenice korištenja očinskog dopusta. Nakon tog trenutka, teret dokazivanja da je osnova za otkaz ugovora o radu trebala bi prijeći na poslodavca. Prebacivanje tereta dokaza na tuženika u funkciji je pružanja učinkovite pravne zaštite žrtvama nejed-

nakog postupanja. Ako radnik pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznese činjenice iz kojih se može prepostaviti da je došlo do takvog (razloga) otkaza, poslodavac mora dokazati da je otkaz dan po drugim osnovama. To ne sprječava države članice da uvedu pravila dokazivanja koja su povoljnija za radnike (čl. 12. st. 4. Prijedloga). Načelo *in favorem laboratorium* uvijek omogućava zakonodavcu da propiše nešto povoljnije za radnike. U slučaju očinskog dopusta to može biti, primjerice, obvezno prebacivanje tereta dokazivanja na poslodavca, jer prijedlog direktive daje samo osnovni okvir i smjernice za nacionalne zakonodavce u pogledu uređivanja svih ključnih pitanja skopčanih sa normiranjem prava na očinski dopust, kao novog radničkog prava iz roditeljstva.

11. Zaključak

Jedan sveobuhvatni akt u području zaštite radničkih prava iz roditeljstva bio bi najbolja opcija zbog transparentnosti, pojednostavljenja, pravne sigurnosti i ostvarivosti prava. Naravno, prilikom vršenja normativne funkcije ne smije ni na koji način doći do smanjenja postojećih prava. Prijedlog se nadovezuje na postojeću pravnu stećevinu EU-a i cilj mu je proširiti ili ojačati prava zaposlenih roditelja i skrbnika. Buduća Direktiva primjenjivati će se na sve radnike koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu. Zadržavanje statusa radnika tijekom korištenja prava na očinski dopust moralno bi biti jedna od ključnih smjernica za zakonodavce i poslodavca, posebno znajući da je riječ o kratkotrajnom odsustvu s rada, za razliku od, primjerice, dopusta koji se koriste prema posebnim propisima u skladu s nacionalnim politikama poticanja demografije i traju više godina. Činjenica rođenja djeteta nominalno je osnova za ostvarivanje općeg prava radnika na plaćeni dopust, ograničenog trajanja za više zakonski naznačenih prigoda. Pravo na očinski dopust predstavlja karakteristično pravo iz roditeljstva, koje će se temeljiti na odredbama posebnog propisa. Trajanje od deset radnih dana, uz neprijepornu činjenicu da će se raditi o specifičnom, posebnom pravu radnika (očeva), također pokazuje da će novostvoreno pravo biti povoljnije za radnika od postojeće zakonske regulative. Povoljnije pravo neće proizlaziti iz ugovornog radnog prava, nego iz prisilnog, obveznog propisa, što će omogućiti daljnje proširenje spektra radničkih prava iz roditeljstva. Time se postiže bolja ravnoteža između privatnog, obiteljskog i poslovнog života te ujedno omogućava ravnomjernije preuzimanje odgovornosti obaju roditelja za djecu. Dodatno se predviđa zaštita prava na rad radnika zbog konzumacije prava iz roditeljstva, normiranjem obveze poslodavca da posebno obrazloži osnovu otkaza ugovora o radu radniku koji koristi pripadajuća prava iz razloga

¹⁷ Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu. Zagreb: Organizator, 2013., str. 16.

¹⁸ Crnić, Ivica. Zakon o radu: primjena u praksi, Četvrti, bitno izmijenjeno i dopunjeno izdanje. Zagreb: Organizator, 2017., str. 435.

¹⁹ Milković, Darko – Dugonjić, Sabina. Prestanak ugovora o radu. Zagreb: Rosip, 2016., str. 90.

²⁰ Milković, Darko. Prestanak ugovora o radu-izvori složenosti i nesigurnosti za obje ugovorne strane. Zbornik radova Konferencije o radnim odnosima u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Rosip, 2012., str. 74.

postanka roditeljem, na zahtjev radnika. Ista svrha želi se postići i propisivanjem pravila o prebacivanju tereta dokaza s radnika-tužitelja na poslodavca-tuže-

nika čim se učini vjerojatnim da je do otkaza došlo upravo zbog činjenice korištenja očinskog dopusta.

Literatura:

- Crnić, Ivica. Otkaz ugovora o radu. Zagreb: Organizator, 2013.,
- Crnić, Ivica. Zakon o radu: primjena u praksi, Četvrti, bitno izmijenjeno i dopunjeno izdanje. Zagreb: Organizator, 2017.,
- Milković, Darko. Prestanak ugovora o radu-izvori složenosti i nesigurnosti za obje ugovorne strane. Zbornik radova Konferencije o radnim odnosima u Republici Hrvatskoj. Zagreb: Rosip, 2012.,
- Milković, Darko – Dugonjić, Sabina. Prestanak ugovora o radu. Zagreb: Rosip, 2016.,
- Milković, Darko – Trbojević, Goran. Radni odnosi. Zagreb: Effectus – studij financije i pravo, 2019.,
- Moslavac, Bruno, Prava iz roditeljstva za zaposlene i samoza poslene roditelje (radnike), Radno pravo br. 2/10, str. 32-39,
- Moslavac, Bruno. Stečena prava radnika, Radno pravo br. 11/18, str. 16-24,
- Rožman, Krešimir. Radno vrijeme: Zagreb: Rosip, 2016.,
- Rožman, Krešimir (ur.). Detaljni komentar Zakona o radu - dopunjeno i izmijenjeno izdanje. Zagreb: Rosip, 2017.,
- Učur, Marinko Đuro - Zlatović, Dragan – Moslavac, Bruno - Malenica, Ivan – Ćupurdija, Milorad. Veliki komentar Zakona o radu. Rijeka: Libertin naklada, Biblioteka pravo i zakoni, 2018.,
- Zakon o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19),
- Zakon o rodiljnim i roditeljskim pravima (Narodne novine 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17),
- Zlatović, Dragan – Malenica, Ivan. Novo hrvatsko radno pravo, 2. izmijenjeno, dopunjeno i prošireno izdanje. Rijeka: Libertin naklada, Biblioteka pravo i zakoni, 2016.

Summary:

The reconciliation of worker's private and business lives is at the heart of the recognition and realization of workers' rights from parenthood, and the consumption of these rights stems from the principle of equality between women and men, as a fundamental principle.

The legal historical circumstance of the (supposedly) inferior position of women in relation to men in the context of labor rights, has produced the paradox that male workers don't have specific right(s) arising from the fact that they became the father of a child.

The author presents here an upcoming legal regulation of a newly recognized characteristic right from parenthood reserved exclusively for fathers, called paternity leave. Modernization of the normative framework of parental rights, in the part of paid leave, will contribute to a better harmonization of the division of labor and business obligations with the private, family and parent sphere of the worker's life.

In conclusion, the recognition of a special right for employed fathers is welcomed, points to the breadth of normative intervention in workers' rights, since paternity leave will be the right of all male employees, regardless of the type of employment, and indicates an awareness of the need to shift the burden of proof in labor disputes to the employer, in the event of dismissal due to the fact that the worker exercised his parental right.



UDK 349.2: 347.918

Ostvarivanje prava iz radnog odnosa u noveli Zakona o parničnom postupku - pregled relevantnih novina

doc. dr. sc. Dejan Bodul, dipl. iur.

Katedra za građansko postupovno pravo, Sveučilišta u Rijeci

Sažetak:

Ratio novele Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom od 01.09.2019. je potreba izmjene čitavog niza instituta odnosno neophodnost uvažavanja prijedloga i sugestija sudske prakse koja su rezultat dugogodišnjih iskustava. Također, trebalo je uzeti u obzir i specifičnu situaciju Vrhovnog suda, ali i činjenicu kako tehnološki razvoj determinira modernizaciju procesnog prava, koja nužno mora odražavati kvalitete vremena u kojem živimo.

Ključne riječi: novela ZPP-a iz 2019., radni spor, opće odredbe, prvostupanjski postupak, postupak povodom redovitih i izvanrednih pravnih lijejkova.

Uvažavajući činjenicu kako je problematika radnog spora i u zemljama sa dugom tržišnom tradicijom dinamično područje u kojem se traže nova rješenja koja će pratiti trend promjena, pitanje normativnog poboljšanja regulacije radnog spora u Zakonu o parničnom postupku, u kontekstu osvremenjivanja de lege lata rješenja, je iznimno aktualno. Stoga su Novelom u domeni funkcionalnog procesnog prava redizajnirani mnogi procesni instituti te je kreiran znatan broj novih pravila. Zbog opsegova promjena cilj je rada prikazati i analizirati izmjene u općim odredbama, izmjene u postupku pred prvostupanjskim i drugostupanjskim sudom te Vrhovnim sudom vezane za radni spor.

1. Okvir za raspravu

Novela iz 2019. predstavlja 26 intervenciju u osnovni tekst Zakona o parničnom postupku od njegova do-

nošenja 1976. Još je u drugoj polovici svibnja 2016. Ministarstvo pravosuđa uputilo u javnu raspravu Nacrtni prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku kojim bi se zahvatilo u uređenje velikog broja instituta. Uvažavajući impozantnu povijest i kompleksnost Zakona o parničnom postupku za isti je i trebala dobra priprema, kvalitetna redakcija te pažljivo odmjeravanje osnovnih načela što je u većoj mjeri i napravljeno. Konkretnije, izmjene su izvršene kroz 121 članak Novele ZPP (NN, 70/19.) kako u općim odredbama, u postupku pred prvostupanjskim sudom, u postupku pred drugostupanjskim sudom, u postupku povodom izvanrednih pravnih lijejkova tako i u posebnim postupcima (i u europskim parničnim postupcima). Sve nove odredbe u posebnim postupcima su, prema riječima predlagatelja, u funkciji ekonomičnosti postupka i trebaju značajno doprinijeti da se strankama pred sudom pruži pravovremena zaštita. Od posebnih postupaka izmijenjen je i postupak u parnicama iz radnih odnosa. To je i dalje poseban parnični postupak čija pra-

vila sada ne odstupaju mnogo od pravila redovnog postupka. Odstupanje se i dalje odnosi na prioritet u rješavanju ovih sporova u odnosu na ostale sporove koji se rješavaju po općim pravilima u redovnom postupku (čl. 434., st. 1.). Štoviše, i ECHR određuje da radni sporovi po svojoj prirodi nalažu žurno donošenje odluke.¹ Ipak, zakonodavac smatra da prijašnji rok od 8 dana koji je kao takav bio za odgovor na tužbu treba zamijeniti rokom od 15 dana (čl. 434., st. 2.) budući da isti neće rezultirati ukidanjem ili smanjenjem prava. Brisana je i odredba koja je određivala paricijski rok od 8 dana za izvršenje činidbe (bivši čl. 436.) te je brisano rješenje po kojem je rok za podnošenje žalbe 8 dana (bivši čl. 437., st. 1.). Nije nam poznato koji su razlozi rukovodili zakonodavca da redefinira ove rokove, ako je koncepcija zakona i ideja Novele takva da se prvenstveno teži efikasnosti i ekonomičnosti postupka, pa su navedene odredbe o rokovima na neki način u koliziji sa zadanim ciljevima zakona. U svakom slučaju, ako ne postoje posebne odredbe u parnicama iz radnih odnosa primjenjivat će se opća pravila ZPP-a (čl. 433.).

2. Neke intervencije u općim odredbama Zakona o parničnom postupku

Radi primjene europskog prava na nacionalnoj razini, potrebno je pravilno razumjeti i interpretirati europske odredbe. Stoga zakonodavac na početku navodi akte Europske unije (Uredba o izvođenju dokaza, Uredba o dostavi, o europskom platnom nalogu i o sporovima male vrijednosti) čija se provedba osigurava Zakonom o parničnom postupku (čl. 1a). Ovakvo navođenje se mora sagledavati u vezi sa svrhom njihovog reguliranja i u okviru cijelokupnoga procesnog prava.

Nadalje, u nastojanju povećanja učinkovitosti u rješavanju predmeta učinjeno je niz raznovrsnih intervencija, kako bi se strankama i drugim sudionicima smanjio manevarski prostor za opstrukciju i odugovlačenje postupka. To je napravljeno i navodeći da su, uz sud, i stranke te drugi sudionici dužni postupak provesti bez odugovlačenja, u razumnom roku i sa što manje troškova (čl. 10., st. 1.). Ova savjesnost u poduzimanju procesnih radnji u postupku ima karakter pravnog standarda, tako da se slučajevi korištenja procesnim pravima koji se ne mogu podvesti pod taj standard, mogu kvalificirati kao vidovi nesavjesnog korištenja. Najčešće stranke i /ili sudionici svoja procesna prava tijekom postupka zloupotrebljavaju radnjama koje su upravljene na njegovo odu-

govlačenje. Također je nomotehnički dorađen dio koji je regulirao neosnovano naplaćen iznos novčane kazne (čl. 10., st. 13.).

Budući Novela ZPP-a određuje kako vrijednosni kriterij prestaje biti kriterij za pravo na izjavljivanje revizije, briše se vrijednost predmeta spora kao kriterij za pravo na izjavljivanja revizije (čl. 35).² U skladu s novim konceptom revizije izmjene su napravljene i u čl. 40., st. 3.

Nadalje, produženi su i rokovi za podnošenje zahtjeva za izuzeće na način da se isti može postaviti do donošenja odluke pred prvostupanjskim odnosno drugostupanjskim sudom, dakle tijekom cijelog postupka sve dok to nije prekasno (čl. 73.). Takva pravila pokazuju želju zakonodavca da ukloni svaku opravdanu dvojbu one pristranosti suca ili suda o kojemu je riječ predstavljajući osiguranje nepristranosti uklanjanjem uzroka tih zabrinutosti.

Budući su postojali prijepori oko snošenja sudskega troškova postavljanja privremenog zastupnika, određeno je da te troškove snosi stranka kojoj se postavlja privremeni zastupnik (čl. 84., st. 1. i 5.). Nadalje, sredstva za pokriće troškova postavljanja i rada privremenog zastupnika dužan je predujmiti tužitelj, uz iznimku kada se tužitelju postavlja zastupnik iz čl. 84., st. 2., t. 4. i 5.³ na temelju rješenja suda protiv kojeg nije dopuštena posebna žalba. Ako tužitelj ne predujmi ta sredstva u roku koji je odredio sud u svom rješenju, sud će tužbu odbaciti (čl. 85., st. 3.). Navedene odredbe ostavljaju praksi da razriješi nekoliko pitanja: (1) predujmljivanje troška za postavljanje privremenog zastupnika tužitelju u slučaju iz čl. 84. st. 2. t. 4. i 5. ZPP-a, (2) koliko iznosi taj predujam, (3) kako se i prema kojim kriterijima taj predujam određuje.

Nadalje, s obzirom na kompleksnost revizije kao izvanrednog pravnog lijeka, ZPP-om je od Novele iz 2008. definirano kako stranka reviziju može podnijeti isključivo preko opunomoćenika koji je odvjetnik ili osoba koja ima položen pravosudni ispit. Navedeno je opravdalo i odlukom Ustavnog suda RH, vodeći se i pravnim stajalištem ECHRa, napominjući kako je za podnošenje revizije potreban veći stupanj stručnosti i kompetencije nego li što je to slučaj kod redovnih pravnih lijekova. Navedeno rješenje Novelom je nomotehnički poboljšano naznačujući kako su stranka, odnosno njezin opunomoćenik dužni uz prijedlog za dopuštenje revizije ili reviziju ili najkasnije do isteka roka za njihovo podnošenje priložiti izvornik ili presliku potvrde o položenom pravosudnom ispitnu ili drugu javnu ispravu u izvorniku ili preslici iz koje proizlazi da stranka ili njezin punomoćnik ima položen pravosudni ispit, ako takva potvrda ili druga javna isprava u izvorniku ili preslici prethodno nije podnesena sudu u istom postupku (čl. 91.a).

² Vidi infra t. 5

³ Ako je boravište tužitelja nepoznato, a tužitelj nema punomoćnika ili ako se tužitelj ili njegov zakonski zastupnik, koji nemaju punomoćnika u Republici Hrvatskoj, nalaze u inozemstvu, a dostava se nije mogla obaviti.

Sistemske i razvojne promjene vezane za novu tehnološku paradigmu zahtijevale su novu koncepciju i strategiju razvoja pravosuđa zasnovanu na tehnologiji kao ključnim polugama razvoja. Veliki potencijal i prednosti „e-pravosuđa“ leže u njegovim jedinstvenim karakteristikama. Doktrina naznačuje kako sintagma „e-pravosuđe“ u literaturi obuhvaća širok raspon inicijativa, uključujući uporabu električke pošte, e-glasne ploče, podnošenje zahtjeva internetom, pružanje informacija internetom (uključujući sudske praksu), primjenu video saslušanja i video konferencijske, internetsko praćenje registriranja i tijeka predmeta te mogućnost sudaca ili drugih donositelja odluka da električki pristupe informacijama.⁴ Štoviše, Novela daje mogućnost izvođenja pojedinih dokaza uz korištenje odgovarajućih audiovizualnih uređaja i u slučaju kada dokaze izvodi zamoljeni sud (čl. 179.). Ipak jedna od većih novina u kontekstu e-pravosuđa je i mogućnost podnošenja podnesaka u električkom obliku (čl. 106.a). Takav podnesak mora biti potpisani kvalificiranim električkim potpisom u skladu s posebnim propisima,⁵ u kojem slučaju se smatra vlastoručno potpisanim. Obveznici komuniciranja sa sudom putem električke komunikacije su državna tijela, državno odvjetništvo, odvjetnici, javni bilježnici, sudske vještaci, sudske procjenitelji, sudske tumači, stečajni upravitelji i pravne osobe. U slučaju da navedene osobe ne podnesu podnesak u električkom obliku, sud će naložiti da se isto napravi u roku od 8 dana jer će se u suprotnom smatrati da je podnesak povučen. Iako je propisano kako će ministar nadležan za poslove pravosuđa donijeti u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ZPP-a pravilnik koji će regulirati navedenu problematiku (čl. 120. Prijelazne i završne odredbe), isti do pisanja ovog rada još uvijek nije donezen. Ipak veliki potencijal i prednosti tzv. „e-pravosuđa“ leže u njegovim jedinstvenim karakteristikama. Analizirajući praksu domaćih sudova, u manjoj mjeri praksu Suda Europejske unije te praksu Europskog suda za ljudska prava u postupcima prema čl. 6. Europejske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda („pravo na pravično suđenje“) vidljivo je kako se implementacijom e-tehnologija u sudske postupcima (parničnim i izvanparničnim) mogu ostvariti bolji indikatori kvalitete samog postupka uz zadržavanje načela koja imaju temelje u klasičnim, višedesetljetnim i provjerenim pravnim standardima. Nadalje, u navedenom kontekstu razvoja e-pravosuđa zakonodavac je išao i dalje dopuštajući korištenje audiovizualnih uređaja za potrebe održavanja ročića na daljinu ili za potrebe izvođenja pojedinih dokaza korištenjem

takve opreme (čl. 115.). Također stranke mogu tražiti i tonske snimke s ročića (čl. 126.c). Iako je propisano kako će ministar nadležan za poslove pravosuđa donijeti u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ZPP-a pravilnik koji će regulirati plaćanje naknada za traženje prijepisa tonske snimke (čl. 120. Prijelazne i završne odredbe) isti do pisanja ovog rada još uvijek nije donezen.

Nadalje, Novela propisuje kako član vijeća koji je pri glasanju ostao u manjini u pogledu odluke ili njenih razloga može izložiti razloge svog glasanja u izdvojenom mišljenju koje se dostavlja strankama uz odluku i objavljuje na isti način kao i odluka (čl. 131., st. 5.).

Pravila o dostavljanju su u velikoj mjeri promijenjena, jer su se strankama i drugim sudionicima po ranijim propisima pružale raznovrsne mogućnosti da izbjegavaju primanje i odgovlače postupak. Do sada su se pismena dostavljala električkim putem u stečajnim postupcima dok se ovim izmjenama i dopunama mogućnost električke dostave proširuje na vrlo veliki broj adresata što je rezultiralo i brisanjem čl. 134. To je usklađeno s novim mogućnostima i obvezom e-komunikacije. Cilj ovih normi je ublažiti negativne posljedice neuredne dostave, što je u praksi, na žalost, bio čest slučaj i što je također vodilo odgovlačenju postupka. Prema novim izmjenama osnovni način dostave pismena je dostava električkim putem, ali ZPP još uvijek ostavlja mogućnost i dostave na druge načine (čl. 133.). Nadalje, sud može naložiti strankama, dakle ne traži se više suglasnost stranaka, da izravno jedna drugoj upućuju pismena preporučeno s povratnicom ili na drugi način koji omogućava dokaz o obavljenoj predaji, osim ako su isti ili njihovi punomoćnici ili zakonski zastupnici obveznici e-komunikacije (čl. 133.c u vezi čl. 106.a). Novi čl. 133.d određuje kako bi se dostava stranci vršila električkim putem na e-mail adresu ili putem informacijskog sustava (čl. 143.c). Pod informacijskim sustavom zakonodavac najvjerojatnije misli na sustav e-građani. Dakle, svaka fizička osoba koja ima električnu osobnu iskaznicu može se registrirati na sustav e-građani, a sudovi će tada pismena dostavljati u električki pretinac. Ukoliko se dostava vrši putem sustava e-građani, tada adresat ima rok od 15 dana da potvrди u sustavu primitak pismena. Ukoliko se ne potvrdi primitak pismena u roku od 15 dana smarat će se da je dostava obavljena i takva dostava se smatra urednom dostavom. Osobnom dostavom se smatra i dostava putem informacijskog sustava (čl. 143.d). Ukoliko se dostava vrši fizičkim osobama koje obavljaju registriranu djelatnost, a za koje nije propisana obvezna dostava električkim putem, kao što su, primjerice, liječnici, obrtnici i dr. u sporovima koji se tiču te djelatnosti, tada se dostava vrši na adresu navedenu u tužbi. Međutim, ono što je novina ZPP-a jest činjenica da ukoliko se pismeno ne uspije dostaviti adresatu niti nakon druge dostave na adresu sjedišta iz upisnika, pismeno će se dostaviti pu-

⁴ Vidi izmjene Sudskog poslovnika (NN, 81/19) „Izdavanje potvrda o pravomoćnosti i ovrnosti za sudske odluke u električkom obliku“ koje prate Novelu ZPP-a.

⁵ Vidi, Zakon o provedbi Uredbe (EU) br. 910/2014 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. srpnja 2014. o električkoj identifikaciji i uslugama povjerenja za električne transakcije na unutarnjem tržištu i stavljanju izvan snage Direktive 1999/93/EZ, NN 62/17. kojim je izvan snage stavljen Zakon o električnom potpisu, NN, 10/01, 80/08 i 30/14.

tem oglasne ploče sudova. Dostava se smatra obavljenom protekom roka od 8 dana (čl. 134.a). Također je redefinirana ovlast predsjednika suda koji više ne može samostalno, već na temelju zahtjeva određenih osoba, odrediti dostavu putem pretinaca u судu, s tim da predsjednik Vrhovnog suda može za to ovlastiti samo jedan od više sudova različitog stupnja i vrste sa sjedištem na području nadležnosti županijskog suda (čl. 134.b). Za svu neurednu dostavu pismena kod obične i osobne dostave fizičkim osobama i fizičkim osobama koje obavljaju registriranu djelatnost u sporovima izvan te djelatnosti, koja se neće moći dostaviti nekim od dosadašnjih načina dostave, daljnja dostave će se obavljati putem e-oglasne ploče uz istovremeni pokušaj dostave na adresu prebivališta (čl. 143., st. 5.).

Odredbe starog ZPP-a u dijelu koji regulira parnične troškove naizgled su jednostavne, ali su u praksi stvarale brojne dvojbe i otvarala mnoga pitanja u odnosu na koja sudska praksa nije imala odgovora. Zbog toga je praksa sudova u primjeni odredaba o parničnom trošku vrlo raznolika i nejedinstvena, pa otuda i dolazi potreba da Novela ZPP-a propiše novine u obračunu troškova. Ipak Novela je višestruko, ali ne i sustavno, zahvatila u uređenje troškova parničnog postupka. Opća pravila sadržana su u čl. 154. ZPP-a. Najprije se u čl. 154. st. 1. ZPP-a propisuje pravilo da je stranka koja u cijelosti izgubi parnicu obvezna protivnoj stranci i njezinu umješaču naknaditi troškove izazvane vođenjem postupka. Posebna pravila donose se glede umješača na strani parnične stranke koja je izgubila parnicu. Taj je umješač obvezan nadoknaditi troškove koje je sam izazvao. Djelomičan uspjeh stranaka u parnici ogleda se i u obvezi nadoknade troškova, a Novela ZPP-a iz 2019. glede toga donosi važne novosti u čl. 154. st. 2. ZPP-a. Postupak se odvija u nekoliko koraka: (1) sud utvrđuje postotak s kojim je svaka od stranaka uspjela u parnici; (2) od postotka one stranke koja je u većoj mjeri uspjela oduzima se postotak stranke koja je u manjoj mjeri uspjela (od većeg postotka oduzima se manji) i utvrđuje se razlika postotaka; (3) sud utvrđuje svotu pojedinih i svotu ukupnih troškova stranke koja je u većoj mjeri uspjela u parnici koji su bili potrebni za svrhovito vođenje postupka; (4) sud će stranci koja je u većoj mjeri uspjela odmjeriti naknadu dijela ukupnih troškova (tzv. trošak prema uspjehu). Njihova visina određuje se tako da se ukupna svota troška koji zahtijeva ta stranka pomnoži s razlikom postotka koji je preostao nakon obračuna iz t. 1. Omjer uspjeha u parnici ocjenjuje se prema konačno postavljenom tužbenom zahtjevu, vodeći računa i o uspjehu dokazivanja u pogledu osnove zahtjeva. Konačni će se tužbeni zahtjev, u pravilu, oblikovati nakon vještačenja i nastajat će kao smanjivanje ili povećanje inicijalno postavljenoga tužbenog zahtjeva. Glede obračuna visine troškova koji se nadoknađuju, pravilo o konačno postavljenom tužbenom zahtjevu ima određe-

ne povoljnosti, ali se zbog njega, tj. zbog promjenjivosti zahtjeva u parnici, nužno otvara i čitav dijagonal različitih rizika. Čl. 154. st. 4. ZPP-a donekle se olakšava sucu u slučaju otprilike podjednakih uspjeha u sporu. Ako su stranke djelomično uspjele u parnici u približno jednakim dijelovima, sud može odrediti da svaka stranka snosi svoje troškove ili da jedna stranka naknadi drugoj stranci samo pojedine troškove primjenom čl. 156. st. 1. (koji propisuje naknadu troškova prema načelu culpae). Prema čl. 154. st. 5. ZPP-a sud može odlučiti da jedna stranka nadoknadi sve troškove koje su protivna stranka i njezin umješač imali, ako protivna stranka nije uspjela samo u razmjerno neznatnom dijelu svog zahtjeva, a zbog tog dijela nisu nastali posebni troškovi. Čl. 154. st. 6. ZPP-a određuje kako prema rezultatu dokazivanja sud odlučuje hoće li troškove iz čl. 153. st. 5. ovoga Zakona podmirivati jedna ili obje stranke ili će ti troškovi pasti na teret sredstava suda. To odgovara prijašnjem čl. 154. st. 4. ZPP-a. Prema Noveli ZPP-a iz 2019. troškovi vještačenja se također drugačije reguliraju, i to na način da se oni uračunavaju u priznati trošak i tretiraju jednakom kao i svi drugi pojedinačni iznosi parničnog troška. Ako dođe do smanjenja prekomjerno postavljenog tužbenog zahtjeva, a prema Noveli ZPP-a iz 2019. primjenjuju se pravila o vrijednosti konačno postavljenog zahtjeva, otvara se prostor primjeni čl. 154. st. 3. ZPP-a. Ta odredba otvara mogućnost суду da odredi naknadu drugoj stranci pojedinih troškova primjenom načela culpae, tj. pozivanjem na čl. 156. st. 1. ZPP-a (stranka je dužna neovisno o ishodu parnice nadoknaditi protivnoj stranci troškove koje je uzrokovala svojom krivnjom ili slučajem koji se njoj dogodio). Posebnu inačicu tog fenomena predstavlja slučaj tužiteljeva prekomjernog tužbenog zahtjeva koji se na kraju postupka ili čak na posljednjem ročištu glavne rasprave izrazito smanji, a smanji se na svotu koja poslije tužitelju bude u cijelosti dosuđena. U takvome slučaju tuženik ima mogućnost također protiviti se djelomičnom povlačenju tužbe. Novosti glede parničnog troška su propisane i kada tužitelj povlači tužbu ili se odriče tužbenog zahtjeva. Ta se materija uređuje u čl. 158. ZPP-a koji glasi: (1) Tužitelj koji povuče tužbu ili se odrekne, dodatno Novom ZPP-a iz 2019., tužbenog zahtjeva dužan je tuženiku naknaditi troškove postupka; (2) Iznimno od st. 1. ovoga članka, ako je tužitelj povukao tužbu ili se odrekao tužbenog zahtjeva odmah nakon što je tuženik udovoljio zahtjevu tužitelja ili iz drugih razloga koji se mogu pripisati tuženiku, dodatno Novom ZPP-a iz 2019., troškove postupka dužan je tužitelju naknaditi tuženik; (3) Stranka koja odustane od pravnog lijeka dužna je protivnoj stranci nadoknaditi troškove nastale u povodu pravnog lijeka (postojao je i prije kao st. 2 toga članka). Novom odredbom čl. 160. ZPP-a ta bi se odredba uskladila s uređenjem izlučnog zahtjeva prema Ovršnom zakonu i s novom ovršno pravnom terminologijom. Pre-

ma Noveli, ako bi u izlučnoj parnici bio prihvaćen tužbeni zahtjev za proglašenje ovrhe nedopuštenom na određenom predmetu ovrhe (prema dosadašnjem rješenju: zahtjev za izlučenje stvari), a sud bi utvrdio da je tuženik kao ovrhovoditelj u ovršnom postupku imao opravdanih razloga smatrati da ne postoje prava trećih osoba na tom predmetu (prema dosadašnjem uređenju: stvarima), odredio bi da svaka stranica snosi svoje troškove. Novelom ZPP-a iz 2019. redefinirana je u čl. 164. st. 9. ZPP-a uloga sudskega savjetnika prilikom određivanja parničnog troška u situacijama: (1) povlačenja tužbe, (2) presude na temelju priznanja, (3) presude na temelju odricanja. O zahtjevu za naknadom troškova u slučaju rješenja u tim trima situacijama ovlašten je donijeti odluku i sudska savjetnik. U praksi odlučivanje o troškovima postupka često je zahtjevnije od odlučivanja o glavnoj stvari, zbog čega bi, čini se, i trebalo inzistirati na tome da o zahtjevu za njihovu naknadu odlučuju suci, a ne savjetnici. Izmjene koje se odnose na parnični trošak primjenjuju se prema načelu *tempus regit actum*, tj. na sve postupke u tijeku u kojima do stupanja na snagu Novele ZPP-a iz 2019. nije donesena prvostupanska odluka.

3. Novine u postupku pred prvostupanskim sudom

Tužba je parnična radnja kojom se pokreće parnični postupak. Parnica je i dalje ostala privatna stvar stranaka, a sud je u pravom smislu postao nepristrano tijelo koje rješava njihov sporni odnos. To znači da će od umještosti svakog pojedinca i zapravo njegove sposobnosti vođenja parničnog postupka, posebice na njegovom početku, ovisiti rezultati suđenja i ostvarenja pravozaštitnog zahtjeva u pojedinom predmetu. Ipak u cilju što bržeg okončanja postupka i pružanja kvalitetne zaštite sa što manje troškova, Nova nudi i mogućnost/obvezu alternativnog načina rješavanja sporova. Naime, ne ulazeći u cjelovitu analizu koncilijskog rješavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova, Noveli ZPP-a iz 2019. mirenje uređuje kao jedan od alternativnih načina rješavanja sporova tako da se sucima omogućuje da stranke upute ili samo potaknu na pokretanje postupka mirenja pri sudu (čl. 186.d, st. 1. ZPP-a). Mirenje nije obligatorno. Iznimku čini pravilo iz čl. 186.d, st. 8. ZPP-a kojim se propisuje obvezno mirenje: ako su obje stranke, ili dionička društva, ili pravne osobe kojima je većinski član RH ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, sud će po primitku odgovora na tužbu uputiti stranke da u roku od osam dana pokrenu postupak mirenja. Stavkom 9. navedenog članka propisuje se sankcija: *Stranka koja je*

upućena pokrenuti postupak mirenja, a ne pristupi sastanku radi pokušaja mirenja, gubi pravo tražiti naknadu daljnjih troškova postupka pred sudom prvega stupnja. Smatramo da zakonsko propisivanje obveze određenih stranaka da za svoj spor obvezno pokrenu postupak mirenja nije sinonim za nikakvo uskraćivanje ili umanjivanje prava stranaka koji svoje sporove rješavaju pred izmiriteljem, a što upravo pojam "prišilno mirenje" može sugerirati. Smatramo čak da je zakonsko normiranje obveze da se određeni sporovi upute na postupak mirenja poticaj širenju conciliacijske djelatnosti koja se uostalom odvija unutar propisa koje donosi zakonodavac te u kojoj svaki subjekt može zaštiti svoja prava i interesu na jednak način kao i suprotna strana. Čl. 186.e st. 1. ZPP-a propisuje se mogućnost podnošenja prijedloga za rješavanje spora u postupku mirenja i postupak mirenja pred sudom nakon podnošenja redovnoga pravnog lijeka. Promijenjena su pravila o zastolu postupka pa stranke mogu tijekom parničnog postupka suglasno zatražiti od suda zastoj postupka radi pokušaja mirnog rješenja spora, bez obzira na način i formu rješavanja. Zastoj može trajati najduže 60 dana, s tim da na suglasni obrazloženi prijedlog stranaka, podnesen prije proteka roka čije se produljenje traži, sud može jednom ovaj rok produljiti za određeno vrijeme, najviše za daljnjih 120 dana. Ako nijedna stranica nakon proteka rokova na poziv suda ne predloži nastavak postupka u roku od 15 dana, smatra se da je tužba povučena (vidi čl. 186.g ZPP-a). U svakom slučaju postupak mirenja pred sudom vodi izmiritelj određen s liste izmiritelja koju utvrđuje predsjednik suda. Tako sklopljena nagodba ima snagu sudske nagodbe. Inače, tendencija je da conciliacija kao alternativni način rješavanja sporova, zbog svoje specifične prirode dovede do većeg broja sporazumno rješenih konfliktata, a može djelovati i preventivno tako što će se strankama omogućiti da zatraže vođenje ovog procesa i prije pokretanja postupka pred sudom. Za spomenuti je kako je odredbama Zakona o radu⁶ omogućeno da se rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova povjeri i arbitraži, u kojem slučaju se sastav, postupak i druga pitanja važna za provedbu arbitraže uređuju pisanim sporazumom stranaka u sporu ili su ugovorena kolektivnim ugovorom. Naravno prepostavka je da se radi o arbitralnom radnom sporu.⁷

Što se tiče preinačenja tužbe, kao dispozitivne parnične radnje tužitelja, sada se predviđaju drugačiji uvjeti. Čl. 190. ZPP-a dodan je st. 2. Njime je propisana iznimka od načelnog pravila iz st. 1. da tužitelj može do zaključenja prethodnog postupka preinaciti tužbu. „Naime, točno je da je odredbom čl. 190. st. 1. ZPP-a propisano da tužitelj može preinaciti tužbu do zaključenja prethodnog postupka. Međutim, nedopuštanjem preinake tužbe tužitelju se nameće

⁶ NN, 93/14, 127/17, 98/19, čl. 136.

⁷ Odluka Vrhovnog suda RH, br. Revr-500/08 od 21.01.2009.

ograničenje prava na pristup sudu, koje pravo je jedan vid „prava na sud“ sadržanog u pravu na pravično suđenje zajamčenom odredbom čl. 6. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (NN-MU, 18/97, 6/99-pročišćeni tekst, 8/99 - ispr., 14/02 i 1/06: dalje: Konvencija) te je stoga u svakom pojediniom slučaju primjenom testa razmjernosti potrebno ispitati da li je takvim ograničenjem narušena“.⁸ Stoga je zakonodavac Novelom ZPP-a iz 2019. propisao da iznimno tužitelj može preinaći tužbu do zaključenja glavne rasprave ako je bez svoje krivnje nije mogao preinaći do zaključenja prethodnog postupka. Preinaćiti se mogu svi bitni elementi tužbe koji određuju njen identitet. Ipak, treba izbjegići situaciju kasnije preinake u situacijama kada tužitelji kalkuliraju s visinom parničnih troškova koji će im biti dosuđeni. Zakonodavac je intervenirao i u čl. 196. st. 2. ZPP-a propisujući da uz tužitelja tužbi može pristupiti novi tužitelj ili tužba može biti proširena na novog tuženika s njegovim pristankom sve do zaključenja prethodnog postupka (subjektivna preinaka tužbe).

U pogledu prekida postupka odredbe su nomotehnički bolje sročene određujući da će sud prekid odrediti ako je odlučio podnijeti zahtjev Sudu Europske unije o tumačenju Ugovorā Europske unije te valjanosti i tumačenju akata institucija, tijela, ureda ili agencija Europske unije (čl. 213.). Također sud može odrediti prekid postupka 1) ako odluka o tužbenom zahtjevu ovisi o tome je li učinjen trgovacki prijestup ili je li učinjeno kazneno djelo za koje se goni po službenoj dužnosti, tko je počinitelj i je li on odgovoran, a osobito kad se pojavi sumnja da je svjedok ili vještak dao lažan iskaz ili da je isprava upotrijebljena kao dokaz lažna, 2) ako je zahtjev Sudu Europske unije o tumačenju Ugovora Europske unije te valjanosti i tumačenju akata institucija, tijela, ureda ili agencija Europske unije već podnesen u drugom postupku, a odluka suda ovisi o rješenju tog zahtjeva, 3) u postupku u kojemu odluka ovisi o rješavanju istog pravnog pitanja, kad se na mrežnoj stranici e-glasna ploča sudova objavi rješenje kojim se dopušta prijedlog za zauzimanje pravnog shvaćanja Vrhovnog suda Republike Hrvatske u oglednom postupku radi rješenja pitanja važnog za jedinstvenu primjenu prava (glava tridesetdruga - b).⁹ Protiv rješenja o prekidu postupka zbog podnošenja zahtjeva Sudu Europske unije nije dopuštena žalba. Ako je sud odredio prekid postup-

ka zbog razloga o tumačenju prava Europske unije, o prekidu postupka, odnosno podnošenju zahtjeva Sudu Europske unije dužan je obavijestiti ministarstvo nadležno za vanjske poslove (čl. 213.). Prekid radi zauzimanja pravnog shvaćanja u oglednom postupku o isto pravnom pitanju (čl. 213., st. 2., t. 3) objavljuje se na mrežnoj stranici e-glasna ploča i dostavlja strankama u roku od 30 dana od objave rješenja kojim je dopušten prijedlog. U dalnjem roku od 45 dana stranke i umješači imaju mogućnost dostaviti očitovanje Vrhovnom судu u vezi prijedloga za dopuštenje zauzimanja pravnog shvaćanja s tim da Vrhovni sud može uzeti u obzir i očitovanja izvan roka ako to smatra opravdanim (čl. 213. a.). Tako prekinuti postupak će se nastaviti kada se objavi rješenje VSRH o pitanju važnom za jedinstvenu primjenu prava (čl. 215.). Posebno je uređena situacija kada stranka koja je pravna osoba prestane postojati ili nadležno tijelo odluci o zabrani rada. Postupak koji je prekinut zbog tih razloga sud će nastaviti i istodobno obustaviti ako pravni sljednik pravne osobe ne preuzme postupak ili protivna strana ne predloži da ga sud pozove da to učini u roku od tri mjeseca od pravomoćnosti rješenja o prekidu postupka (čl. 215.b, st. 2.). Ako u trenutku stupanja Novele ZPP-a iz 2019. na snagu postoji pravomoćno rješenje o prekidu postupka, rok od tri mjeseca počinje teći od stupanja na snagu Novele (čl. 119. Prijelazne i završne odredbe).

Također je pojašnjen čl. 221.b. Naime, 2013. dodan je čl. 221.b kojim se uvelo posebno pravilo o teretu dokazivanja nepostojanja tražbine čije postojanje proizlazi iz isprave uvrštene u knjigovodstvene, računovodstvene, odnosno porezne evidencije stranke. U tom slučaju teret dokaza je bio na stranci koja tvrdi da predmetna tražbina ne postoji, a sud je mogao *ex offo* zatražiti od Ministarstva financija podatak o tomu je li tuženik koristio pravo na odbitak pretioreza za navedenu tražbinu. Radi preciznosti izričaja Novača propisuje mogućnost da sud zatraži od Ministarstva financija, Porezne uprave da u roku od 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva u slučaju kada tražbina po pojedinačnom računu prelazi iznos od 10.000,00 kuna dostavi sudu podatak o odbitku pretioreza. Kada se radi o sporovima čiji VPS ne prelazi navedeni iznos, a tuženik ne dostavi u zadanom roku sudu isprave iz kojih se može utvrditi je li tuženik koristio pravo na odbitak pretioreza, smarat će se da je koristi odbitak pretioreza (oboriva presumpcija).

Novela je značajno suzila mogućnost zloupotrebe procesnih prava koja su vodila nepotrebnom odgovlačenju postupka. U svrhu postizanja i daljnje procesne discipline, stranka je dužna podnijeti isprave u trenutku predlaganja dokaza, osim ako sud ne odredi drugačije (čl. 232.). Glede dokaza napušta se pravilo prema kojem sud može odlučiti izvesti dokaze saslušanjem stranaka kada nema drugih dokaza ili kada unatoč izvedenim dokazima ustanovi da je to potrebno za utvrđivanje važnih činjenica, odnosno sasluša-

⁸ Presuda Županijskog suda u Rijeci posl. br. Gž-348/2016-2 od 2.6.2017. Vidi još i odluke Županijskog suda u Slavonskom Brodu, posl. br. Gž-1559/17-2 od 12.10.2017., Županijskog suda u velikoj Gorici posl. br. Gž-1407/15-2 od 26.9.2016. i Županijskog suda u Zagrebu posl. br. Gž-5120/17-2 od 12.12.2017., s tim da su razlozi iz obrazloženja odluka djelomično različiti.

⁹ Rješenje o prekidu postupka objaviti će se na mrežnoj stranici e-glasna ploča sudova te dostaviti strankama i umješačima u roku od 30 dana od dana objave rješenja kojim je dopušten prijedlog. Također je propisano da stranke i umješači u postupku u kojemu odluka ovisi o rješavanju istog pravnog pitanja, mogu podnijeti očitovanje o rješenju pitanja važnog za jedinstvenu primjenu prava, Vrhovnom судu Republike Hrvatske u roku od 45 dana od dana objave rješenja kojim je dopušten prijedlog. Očitovanja podnesena nakon isteka roka Vrhovni sud Republike Hrvatske će užeti u obzir, ako je to još moguće (čl. 213. a.).

nje stranaka je moguće i kada postaje drugi dokazi, odnosno isto ne mora biti posljednji dokaz u postupku (čl. 264.). Također, Novelom su proširene ovlasti sudskih savjetnika na postupanja u povodu prijedloga za osiguranje dokaza stavljenog tijekom sudskog postupka (čl. 273.).

Sud može odbaciti tužbu nakon što ju je prethodno ispitao ne samo u slučajevima kada je to zakonom propisano, već i u slučaju kada je tužbi trebao pretvoditi zakonom predviđeni postupak ili radnja, a bez kojih se ne može zahtijevati zaštita povređenog prava pred nadležnim sudom (čl. 282.). Propisuje se rok od 60 dana od dana podnošenja tužbe u kojem je sud dužan dostaviti tužbu tuženiku radi podnošenja odgovora na tužbu. Također sud više ne mora u pozivu na podnošenje pisanog odgovora na tužbu odrediti pripremno ročište (čl. 284.).

Nadalje, proširila se ovlast suda da na pripremnom ročištu odbaci sve tužbe za koje utvrdi da ne postoje pravni interes tužitelja za podnošenje tužbe, što je razlika od dosadašnjeg rješenja gdje je sud mogao odbaciti tužbe zbog nepostojanja pravnog interesa samo ako se radilo o deklaratornoj tužbi (čl. 288.)

Inzistiranje na mirenju je pojašnjeno na način da će sud, kao i prije, poticati stranke da riješe spor mirnim putem s tim da se sada propisuje obveza suda da stranke upozna s tom mogućnošću (čl. 288.a).

Osnovna svrha pripremnog ročišta je u tome da se prikupi sva procesna građa i da se izvrše što kvalitetnije pripreme za glavnu raspravu kako bi se tada okončao postupak i donijela prvostupanska odluka. Radi daljnog jačanja procesne discipline kao posljedice neaktivnosti stranaka na pripremnom ročištu, zakonodavac, popunjavajući dosadašnju pravnu prazninu, propisuje presumirano povlačenje tužbe u slučaju kada obje stranke neopravdano izostanu s pripremnog ročišta ili su prisutne, ali ne žele raspravljati ili se neopravdano udalje s ročišta (čl. 291.). To je u odnosu na prijašnje rješenje puno svrshishodnije i ekonomičnije kako za sud tako i stranke jer do povlačenja tužbe može doći već u početnom stadiju, tj. u prethodnom postupku, a ne da se moraju održati (dva) priprema ročišta i potom čekati stadij glavne rasprave kako bi mogle nastupiti prepostavke koje omogućavaju povlačenja tužbe. U kontekstu daljnog jačanja procesne discipline dodaje se novi čl. 299.a. koji ovlašćuje sud da u roku koji, u pravilu, nije duži od 30 dana pozove stranke da se pisano očituju na navode protivne stranke. Stranka se može na navode protivne stranke pravodobno očitovati i bez poziva suda tako da njezin podnesak bude dostavljen sudu i protivnoj strani najkasnije osam dana prije sljedećeg pripremnog ročišta ili ročišta za glavnu raspravu. Podneske koji su predani nakon isteka roka odnosno protivno navedenim pravilima sud neće uzeti u obzir. Iznimno, stranka može tražiti da ih sud uzme u obzir ako ih bez svoje krivnje nije mogla podnijeti pravodobno ili ako njihovo uzimanje u obzir ne

bi dovelo do odugovlačenja postupka.

S istim ciljevima ukida se obveza suda da u slučaju kada iz činjenica navedenih u tužbi ne proizlazi osnovanost tužbenog zahtjeva mora odrediti pripremno ročište radi davanja mogućnosti tužitelju da preinaci tužbu iz koje ne proizlazi osnovanost tužbenog zahtjeva (čl. 331.b gdje je brisan stavak 4.).

Također više ne postoji mogućnost održavanja pripremnog ročišta na kojem bi tužitelj preinacio tužbu iz koje ne proizlazi osnovnost tužbenog zahtjeva (čl. 332a).

Sve navedeno ukazuje da stranka koja se tijekom prethodnog postupka nije kvalitetno pripremila za parnicu, najvjerojatnije i upravo zbog toga, neće ostvariti očekivani uspjeh u postupku.

Stranci koja je pristupila na ročište na kojem se presuda objavljuje, sud će na ročištu uručiti ovjereni prijepis presude ili će je, iznimno, uputiti da ovjereni prijepis presude može preuzeti neposredno u sudu istoga dana (čl. 335.). Poznato je da je prekoračenje roka za izradu presude bilo jedan od čestih razloga za dugo vođenje dosadašnjih parnica, pa je ovakva odredba bila neophodna.

Presudom sud odlučuje o zahtjevu koji se tiče glavne stvari i sporednih tražbina. Presuda kao individualizacija zakona za stranke mora biti izrađena u pisanom obliku jasnim jezikom i formulacijom razumljivom za stranke. Stoga u pogledu dijelova pismeno izrađene presude pojedina rješenja su revidirana. Tako u pogledu obrazloženja presude rade se neke nomotehničke promjene vezane za izričaj te se propisuje kako se sud u obrazloženju dužan sumarno izložiti zahtjeve stranaka, činjenice koje su iznijele i dokaze koje su predložile (čl. 338., st. 4).¹⁰ Kada je riječ o pravu na obrazloženu sudsku odluku, čl. 6. st. 1. Konvencije „obvezuje sudove da daju razloge za svoje odluke“, ali se ta „odredba ne smije shvatiti tako da se mora dati detaljan odgovor na svaki argument“. Stupanj te obveze ovisi o prirodi same odluke, različitosti stranačkih prijedloga koji se podnose sudu, te različitosti nacionalnih zakonodavstava.¹¹

3.1. Osvrt na ogledni postupak

Na empirijskoj razini svjedoci smo dugogodišnje različite sudske prakse u velikim "serijama" predmeta iz područja tzv. materijalnih prava iz kolektivnih ugovora (jubilarne nagrade, božićnica itd.) budući su kolektivni ugovori često formulirani na način koji real-

¹⁰ U obrazloženju sud će sumarno izložiti zahtjeve stranaka, činjenice koje su iznijele i dokaze koje su predložile. Sud će posebno navesti i obrazložiti koje je od tih činjenica utvrđivao, zašto i kako ih je utvrdio, a ako ih je utvrdio dokazivanjem, koje je dokaze izvodio i zašto te kako ih je ocijenio, koje je odredbe materijalnog prava primijenio odlučujući o zahtjevima stranaka, a izjasnit će se, ako je to potrebno, i o stavovima stranaka o pravnoj osnovi spora te o njihovim prijedlozima i prigovorima o kojima nije dao svoje razloge u odlukama koje je već donio tijekom postupka.

¹¹ ECHR, Ruiz Torija protiv Španjolske, 09.12.1994.

no omogućava različita tumačenja, jer predstavlja neprecizno uređeni kompromis ugovornih strana sa suprotstavljenim interesima. Dakle, kako u sudskej praksi postoje predmeti kojih ima i više stotina,¹² a u osnovi je sporno jedno pravno pitanje, zakonodavac je novelom iza čl. 502.h dodao glavu trideset drugu – b, Ogledni postupak radi rješenja pitanja važnog za jedinstvenu primjenu prava i čl. 502.i, 502.j, 502.k, omogućavajući Vrhovnom sudu RH da u ranoj fazi postupka, praktično odmah nakon podnošenja tužbe, zauzme određeno pravno stajalište osiguravajući jedinstvenu primjenu prava u cijeloj državi. Ogledni postupak pokreće sud prvog stupnja u slučaju kada je pokrenut parnični postupak. Po ZPP-u to su postupci u kojima odluka ovisi o rješavanju istog pravnog pitanja, *slični sporovi*, koji su: u većem broju već pokrenuti ili se njihovo pokretanje očekuje u kraćem razdoblju; rješenje kojih ovisi o istom pravnom pitanju; pravno pitanje važno za osiguranje jedinstvene primjene prava i ravnopravnosti svih u njegovoj primjeni ili za razvoj prava kroz sudske praksu. U svezi s izloženom definicijom doktrina je već naznačila da nije odgovoreno šta znači „u većem broju“ te što su „slični sporovi“, jesu li to sporovi s istovrsnom činjeničnom i pravnom osnovom (i između istovrsnih pravnih subjekata) u kojima bi bili istaknuti bitno istovrsni zahtjevi ili bi se sličnost trebala prosuđivati (i) prema nekim drugim kriterijima. Međutim, izgleda da za navedene situacije ipak nema jedinstvenog procesnog pravila jer odgovor na postavljeno pitanje zavisi od svih okolnosti konkretnog slučaja i različit je u svakom pojedinačnom predmetu. Također se kao sporan pokazuje prijelazni režim koji određuje da će se odredbe navedene Glave primjenjivati i na sve postupke u kojima do 01.09.2019. nije održano pripremno ročište ili je održano pripremno ročište, ali nije zaključen prethodni postupak, a tako se primjenjuju i pravila o prekidu parničnih postupaka, dok je za pravila iz članka 213.a i 215. ZPP-a određeno da će se primjenjivati samo na postupke koji budu pokrenuti nakon stupanja na snagu Novele, tj. od 01.09.2019. Iako u odnosu na ovaj institut nema sustavne analize njegove učinkovitosti, posljedice implementacije instituta u parnične postupke nekih susjednih zemalja pokazale su pozitivne rezultate u odnosu na kvalitetu i učinkovitost suđenja.

¹² Primjerice, prema dosadašnjoj praksi, za redovni rad lječnicima će se platiti dodatak za odgovornost, a za nastavak rada koji predstavlja prekoveni rad neće. Vrlo veliki broj lječnika zbog ovakvog je obraćanja i plaćanja prekovremenog rada podigao tužbe, kojih je do sada oko 3400 tužbi. Podaci dostupni kod autora.

4. Novine u postupku povodom redovnih pravnih lijekova

Novela donosi određene novine u pogledu postupka pred drugostupanjskim sudom.

U pogledu rokova za žalbu određeno je da isti ne teku od 01. do 15. kolovoza (čl. 348.). Prijelazni režim naznačuje da se primjenjuje na sve postupke u tijeku te da se odnosi i na rješenja protiv kojih je dopuštena žalba. Ovakvo rješenje nije terra incognita našeg procesnog prava jer je slično postojalo još u čl. 318. Zakona o sudsakom postupku Kraljevine Jugoslavije. Žalbeni razlog iz čl. 354., st. 2., t. 11. se nomotehnički poboljšava na način da se navodi da ako presuda ima nedostataka zbog kojih se ne može ispiti, a osobito ako je izreka presude nerazumljiva, ako proturječi sama sebi ili razlozima presude, ili ako presuda nema razloga o odlučnim činjenicama, ili ako o odlučnim činjenicama postoji proturječnost između onoga što se u razlozima presude navodi o sadržaju isprava ili zapisnika o iskazima danim u postupku i samih tih isprava ili zapisnika.

Nadalje, zakonodavac mijenja razloge na koje sud pazi *ex offo* prilikom ispitivanja prvostupanske presude. Pa tako drugostupanjski sud ispituje prvostupansku presudu u granicama razloga navedenih u žalbi pazeći po službenoj dužnosti na bitne povrede odredaba parničnog postupka iz čl. 354. st. 2. t. 2., 4., 8., 9. (ne i 11. kao i prije), 13. i 14. ovoga Zakona i na pravilnu primjenu materijalnog prava, osim u odnosu na primjenu materijalnog prava u odluci o troškovima postupka (čl. 365., st. 2.). Također je isključeno pravo o zabrani dvostrukog ukidanja i postupanja drugostupanjskog suda nakon što je već ukinuo presudu u odnosu na presudu zbog ogluhe i zbog izostanka (čl. 366.a). Tu je bitno spomenuti i stajalište Vrhovnog suda da se nemogućnost ukidanja prvostupanske odluke i vraćanje predmeta prvostupanskog suda na ponovno suđenje u povodu žalbe više od jedanput (čl. 366.a. st.1. ZPP) odnosi samo na meritorne odluke dok se ta nemogućnost ne odnosi na procesna rješenja te na presude zbog izostanka i presude zbog ogluhe. Isto je izneseno na sastanku predsjednika Građanskog odjela Vrhovnog suda s predsjednicima građanskih odjela županijskih suda održanog 16. i 17. rujna 2015. u Šibeniku.¹³

Iako su to rijetke situacije, zakonodavac je nomotehnički poboljšao članak koji je regulirao situacije provođenja rasprave pred drugostupanjskim sudom. Tako drugostupanjski sud i dalje odlučuje o žalbi, u pravilu, bez rasprave. Kad drugostupanjski sud nađe da

¹³Vrhovni sud RH, Zaključci, Br.: Su-IV-246/2015 Zagreb, 17. rujna 2015., zaključak 5. Dostupno na mrežnim stranicama Vrhovnog suda.

je radi pravilnog utvrđivanja činjeničnog stanja potrebno da se ponove već izvedeni dokazi ili da se izvedu dokazi koji su pravodobno predloženi, a nisu izvedeni, zakazat će raspravu pred drugostupanjskim sudom. Drugostupanjski sud može odlučiti da se određeni dokazi izvedu u sudskej zgradi prvostupanjskog suda pred sucem pojedincem ili sucem izvjestiteljem drugostupanjskog suda. Ako za to postoje važni razlozi, drugostupanjski sud može odlučiti da se određeni dokazi izvedu pred sucem pojedincem ili predsjednikom vijeća prvostupanjskog suda. Pravila o izvođenju dokaza pred predsjednikom vijeća na odgovarajući način primjenjuju se na suca pojedinca ili suca izvjestitelja drugostupanjskog suda, odnosno na suca pojedinca ili predsjednika vijeća prvostupanjskog suda. U slučaju izvođenja dokaza vijeće drugostupanjskog suda odlučuje o žalbi bez rasprave, ali na sjednicu vijeća mora pozvati stranke. Drugostupanjski sud može odlučiti da se rasprava pred tim sudom provede i kad ocijeni da bi se tako moglo otkloniti bitne povrede odredaba parničnog postupka u prvostupanjskom postupku i da zbog toga ne bi bilo svrhovito presudu ukinuti i predmet vratiti prvostupanjskom sudu na ponovno suđenje. U određenom slučaju sudac pojedinac ili sudac izvjestitelj drugostupanjskog suda može zatražiti od suca pojedinca ili predsjednika vijeća prvostupanjskog suda da dâ objašnjenja o tim bitnim povredama ili da proveđe potrebne izviđaje radi provjere istinitosti navoda o tome jesu li počinjene (čl. 373.b). Naravno, sam proces primjene Zakona će najbolje pokazati je li ovako projektirani drugostupanjski postupak zaista ostvaruje ciljeve zbog kojih je reformiran na ovaj način.

Pravo na obrazloženu odluku prema čl. 6. st. 1. Konvencije ključni je dio prava na pravično suđenje. Brišući st. 5., čl. 375. zakonodavac ukida mogućnost da drugostupanjski sud bez obrazloženja odbije žalbu u slučaju da prihvata činjenično stanje utvrđeno prvostupanjskom presudom, kao i primjenu materijalnog prava. Time se pokazuje kako žalbeni sudovi nisu izuzeti iz obveze da svoje odluke obrazlože kako bi ih strane u postupku shvatile.

Povodom usvojene žalbe, odnosno u slučaju ukidanja presude od strane drugostupanjskog suda, prvostupanjski sud je dužan provesti novu glavnu raspravu, a novi prethodni postupak samo ako je do povrede zbog koje je presuda ukinuta došlo u tijeku prethodnog postupka (čl. 377.).

5. Novine u postupku povodom izvanrednih pravnih lijekova

Premda je prvotna ideja bilo zamišljeno da se uvede revizija po dopuštenju koja će ujedno biti jedina vrsta

revizije predviđena ZPP-om, to se na kraju nije ostvarilo. Na temelju Novele ZPP-a iz 2019., kao rezultat svojevrsnog kompromisa, postoje dvije vrste revizije. U čl. 382. ZPP-a propisana je revizija po dopuštenju, sasvim novi oblik revizije koji hrvatski pravni poredak u trgovačkim i građanskim stvarima do sada nije poznavao. U sustavu ZPP-a revizija po dopuštenju propisana je kao pravilo, tj. kao oblik revizije koji se primjenjuje uvijek kada glede toga nešto drugo nije izrijekom propisano ZPP-om. Bit revizije po dopuštenju sastoji se u tome da stranke u sporu mogu podnijeti reviziju protiv presude donesene u drugom stupnju, ako je Vrhovni sud RH dopustio njezino podnošenje (čl. 382.). Iznimno, stranke mogu podnijeti reviziju protiv presude u drugom stupnju, bez dopuštenja Vrhovnog suda RH, ali samo u taksativno propisanim sporovima (čl. 382.a). U tom pogledu vrijedi shvaćanje *numerus clausus* i to za sljedeće sporove: radni sporovi iz nekadašnjeg članka 382. st. 1. točka 2. ZPP-a, paternitetski i maternitetski sporovi, diskriminacijski postupci i sporovi u povodu tužbe radi objave ispravka informacije. Nije jasno zbog čega je ovakva revizija zadržana baš u spomenutim vrstama sporova.

6. Prijelazni režim Novele Zakona o parničnom postupku iz 2019.

Zakon je donesen 24.07., a stupio je na snagu 01.09.2019. što je, iz jedne praktične i empirijske razine, otegotna okolnost jer je *vacatio legis* Novele kratak, ako se uzme u obzir činjenica kako je riječ o "organskom" postupovno-pravnom propisu. Mišljenja smo da se zakonodavac trebao opredijeliti za jedan relativno duži *vacatio legis* kako bi se adresati mogli kvalitetnije pripremiti za njegovu primjenu.

Iako su u prijelaznim i završnim odredbama predviđene različite situacije u kojima se primjenjuje novi propis, temeljno pravilo je ustavno pravni standard zabrane retroaktivnosti tako da će se postupci pokrenuti prije stupanja na snagu Novele (01.09.2019.) dovršiti prema odredbama „starog“ Zakona o parničnom postupku. Radi se ne samo o praktičnom, nego i o jedino mogućem rješenju. Štoviše, navedene odredbe primjenjivat će se i na postupke koji su pokrenuti prije stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku (NN, 25/13.) radi popunjavanja pravne praznine koja je nastala time da se odredbe Novele iz 2013., kojim su brisane odredbe o mirovanju (čl. 36-38.) primjenjuju i na postupke pokrenute prije stupanja na snagu te Novele.

Kao iznimku od zabrane retroaktivnosti Novela je usvojila moderno shvaćanje o trenutnom učinku no-

vog procesnog zakona u parnicama koje su u tijeku. Tako će se odredbe čl. 2. (onemogućavanje zlouporabe prava), čl. 8. i 9. (troškovi postavljanja pri-vremenog zastupnika), čl. 11. i 12. (podnesci u elektroničkom obliku i pravila održavanju ročišta), čl. 15., 16. i 17. (dostava pismena i elektronička dostava), čl. 19., čl. 25. (dostava – obrtnici, liječnici i drugim koji obavljaju registriranu djelatnost te dostava elektroničkim putem,), čl. 35. do 39. (postupak mirenja), čl. 53. (predmijevano povlačenje tužbe na pripremnom ročištu), čl. 55. i 56. (presuda kojom se tužbeni zahtjev odbija), čl. 58. (o sadržaju obrazloženja presude) i 59. (kada rokovi za žalbu ne teku), čl. 65. (briše se čl. 375., st. 5.) i 66. (kada je sud dužan provesti novi prethodni postupak), čl. 94. (predmijevano povlačenje tužbe u sporu male vrijednosti) i čl. 95. (briše se čl. 466.) te čl. 104. (briše se čl. 499.) ovoga Zakona primjenjivat će se i na sve postupke u tijeku, a čl. 41. st. 2. t. 3. (prekid postupka zbog oglednog postupka) i čl. 108. (ogledni postupak iz Glave 32. ovoga Zakona) primjenjivati i na sve postupke u tijeku u kojima do 01.09.2019. nije održano pripremno ročište ili je održano pripremno ročište, ali nije zaključen prethodni postupak. Također će se odredbe o troškovima postupka i odredbe o načelnom ne suspenzivnom učinku žalbe protiv presude i rješenja u sporovima male vrijednosti primjenjivati na sve postupke u tijeku u kojima do stupanja na snagu ovoga Zakona nije donesena prvostupanska odluka (čl. 117. Prijelazne i završne odredbe). Ova rješenja motivirana su željom da se i stari predmeti, koji imaju prioritet, rade po novim propisima, što će sigurno doprinijeti njihovom bržem rješavanju. U pogledu obvez elektro-ničke komunikacije općinskih sudova ista će se primjenjivati i na sve postupke u tijeku kada ministar nadležan za poslove pravosuđa donese odluku o ispunjavanju uvjeta za elektroničku komunikaciju za općinske sudove, a nakon što se za to ispune uvjeti na svim općinskim sudovima, s tim da su sve pravne osobe dužne su u roku od godine dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona zatražiti pristup informacijskom sustavu elektroničke komunikacije sa sudovima putem ministarstva nadležnog za poslove pravosuđa (čl. 118. Prijelazne i završne odredbe). Također, zakonodavac navodi da će postupke u kojima, u trenutku stupanja na snagu ovoga Zakona, postoji pravomoćno rješenje o prekidu zbog razloga navedenog u članku 212. točki 4. Zakona o parničnom postupku (NN, br. 53/9., 91/92., 112/99., 88/01., 117/03., 88/05., 2/07., 84/08., 96/08., 123/08., 57/11., 148/11. – pročišćeni tekst, 25/13. i 89/14. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske) sud može nastaviti i istodobno obustaviti ako pravni sljednik pravne osobe ne preuzme postupak ili protivna strana ne predloži da ga sud pozove da to učini u roku od tri mjeseca od stupanja na snagu ovoga Zakona. Navedene odluke su ovlašteni donijeti i sudske savjetnici.

7. Zaključna razmatranja

U namjeri ostvarenja ciljeva reforme, učinkovitosti, pojednostavljenja i ubrzanja sistema pružanja pravne zaštite, uz osiguranje i poštovanje osnovnih procesnih jamstava, zakonodavac je učinio niz raznovrsnih intervencija u odnosu na ranija rješenja. Načelo ekonomičnosti je, inače, u postupku došlo do punog izražaja, jer je nizom novih odredaba pojačano u značajnoj mjeri. Primjerice, proširene su ovlasti sudskega savjetnika u donošenju odluka. Iako se ovo rješenje može problematizirati, nema presuda ECHR-a iz kojih bi se mogao izvesti zaključak da su odredbe ZPP-a, u bilo kojem dijelu takve prirode da već same po sebi (konceptualno) ograničavaju pravo na poshteno suđenje iz čl. 6. ECHR-a. Uloga suda se i dalje svodi samo na to da osigura uvjete za ravnopravnu „borbu“ suprotnih interesa stranaka. Sud i dalje nema zadatak da utvrđuje punu, materijalnu istinu, već onu istinu za koju su se stranke opredijelile iznošenjem onih činjenica koje im po materijalnom pravu idu u prilog i predlaganjem odgovarajućih dokaza. Razumljivo je da je zadržano i načelo kontradiktornosti ili načelo obostranog saslušanja parničnih stranaka, kojim se osigurava ravnopravnost stranaka u postupku. Načela usmenosti, neposrednosti, javnosti i slobodne ocjene dokaza su u osnovi ostala ista. Očito je da je, kako ovom tako i zadnjim novelama zakonodavac dao još veći značaj parničnim radnjama stranaka, drugim riječima - načelu stranačke dispozicije kao jednom od temeljnih načela sadašnjeg (modernog) uređenja parničnog postupka. Ipak, mnoga rješenja u noveli ZPP-a su potpuno nova, dok su pojedina preuzeta iz drugih pravnih sustava. Primjerice, tzv. skokovita revizija. Vezano za predmet rada, ako se prihvati činjenica da je postojanje sporova u radnim odnosima neizbjješno u svakom društvu, tada je i stvaranje učinkovitog sustava za njihovo rješavanje i cilj kojem se teži. Taj je cilj moguć samo ako društvo ima odgovarajuće pravne institute za rješavanje tih sporova. Smatramo da novi propis, zasnovan na izmijenjenom konceptu, sadrži dosta prihvatljivih novina, pogotovo onih koje su u funkciji veće učinkovitosti postupanja, ali da zbog niza razloga njihove prednosti još neće doći do punog izražaja. Primjerice, razvoj nacionalnog modela e-pravosuđa iako se zasniva na projekciji ciljeva i ulozi informacijskog sektora u pravosuđu, još ne uzima u obzir postojeće objektivne okolnosti koje tek treba nadvladati. Nakon početnih teškoća, koje su u ovakvim situacijama neminovne, vjerujemo da će protekom vremena stanje u ovom području biti sve bolje i da će, kada i sudska praksa odgovori na sporna pitanja koja će se neminovno pojavit, prava vrijednost Novele doći do izražaja.

Literatura:

- Zakon o parničnom postupku (NN, 70/19)
- ECHR, Vocabaturo protiv Italije, 24.05.1991, Serija A br. 206-C.
- Zakon o provedbi Uredbe (EU) br. 910/2014 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. srpnja 2014. o elektroničkoj identifikaciji i uslugama povjerenja za elektroničke transakcije na unutarnjem tržištu i stavljanju izvan snage Direktive 1999/93/EZ, NN 62/17.
- Zakona o radu (NN, 93/14, 127/17, 98/19)
- Odluka Vrhovnog suda RH, br. Revr-500/08 od 21.01.2009.
- Presuda Županijskog suda u Rijeci posl. br. Gž-348/2016-2 od 2.6.2017.
- ECHR, Ruiz Torija protiv Španjolske, 09.12.1994.

Summary:

Purpose of the Act on Amendments to the Act on Civil Procedure of 01.09.2019. is the need to change the whole range of institutes, as well as the necessity to take into account the proposals and suggestions of the judicial practice which are the result of many years of experience. Also, it was necessary to take into account the specific situation of the Supreme Court, as well as the fact that technological development determines the modernization of procedural law which must reflect the qualities of the times we live in.



Prijenos prava korištenja rodiljnih i roditeljskih potpora

Jasenka Pap, dipl. iur.

Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje

Sažetak:

Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama („Narodne novine“ broj: 85/08., 110/08., 34/11., 54/13., 152/14. i 59/17.) utvrđeni su korisnici prava na rodiljne i roditeljske potpore i vrste prava.

Korisnici rodiljnih i roditeljskih potpora prava ostvaruju ovisno o svom radno pravnom statusu kao: zaposlene i samozaposlene osobe, nezaposlene osobe i osobe izvan sustava rada, pod uvjetom da osnovom tog radno pravnog statusa imaju utvrđen status osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju pri Hrvatskom zavodu za zdravstveno osiguranje (u dalnjem tekstu: HZZO) i to za cijelo vrijeme korištenja prava.

Mogućnost i načini prekida u korištenju prava na rodiljne i roditeljske potpore (vremenske i novčane), pravo na nastavak korištenja kao i prijenos prava korištenja ovisio radno pravnom statusu korisnika i vrsti prava koje se prekida odnosno prenosi.

Ključne riječi: rodiljne i roditeljske potpore, prijenos prava na jednog roditelja, Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama

Sve tri kategorije korisnika prava iz Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama: zaposleni i samozaposleni korisnici, nezaposleni korisnici i korisnici izvan sustava rada prava na vremenske i novčane potpore iz Zakona ostvaruju ovisno o svom radno pravnom statusu na način da se kontinuirano osigura briga majke i oca o djetu. Više o navedenoj temi pročitajte u nastavku.

1. Uvod

Korisnici prava na rodiljne i roditeljske potpore su roditelji djeteta, posvojitelj djeteta, skrbnik maloljetnog djeteta i udomitelj ili druga fizička osoba kojoj je maloljetno dijete povjereno na čuvanje i odgoj, koji prema svom radno pravnom statusu mogu biti: zaposlene i samozaposlene osobe, nezaposlene osobe i osobe izvan sustava rada.

Prava na rodiljne i roditeljske potpore koja koriste mogu biti: dopust sa naknadom plaće, pošteda od rada sa novčanom naknadom i propisano vrijeme za brigu o djetetu uz novčanu pomoć.

2. Prekid u korištenju i prijenos prava na rodiljne i roditeljske potpore

2.1. Zaposleni i samozaposleni roditelj

Zaposleni i samozaposleni roditelji ostvaruju pravo na rodiljni dopust i roditeljski dopust sa pravom na naknadu plaće.

2.1.1. Rodiljni dopust

Rodiljni dopust se sastoji od obveznog rodiljnog dopusta i dodatnog rodiljnog dopusta. Pravo na obvezni rodiljni dopust u neprekidnom trajanju od 98 dana i to 28 dana prije dana očekivanog poroda te 70 dana nakon rođenja djetetaima zaposlena ili samozaposlena

trudnica odnosno zaposlena ili samozaposlena majka, a može ga iznimno započeti koristiti i 45 dana prije dana očekivanog poroda, prema preporuci izabranog doktora ginekologa.

Mogućnost raspolaganja pravom na dodatni rodiljni dopust

Nakon proteka obveznog rodiljnog dopusta, dakle 70 dana nakon rođenja djeteta, zaposlena ili samozaposlena majka ima pravo na dodatni rodiljni dopust do navršenih 6 mjeseci života djeteta. Međutim sada može navedeno pravo na dodatni rodiljni dopust svojom pisanom izjavom prenijeti na oca djeteta u cijelosti što znači do navršenih 6 mjeseci života djeteta ili u vremenski ograničenom trajanju, uz prethodnu suglasnost oca djeteta.

Dodatni rodiljni dopust zaposlena ili samozaposlena majka ili u slučaju prijenosa prava korištenja zaposleni ili samozaposleni otac djeteta mogu koristiti i u polovici punog radnog vremena to u onolikom trajanju u kolikom je to pravo korišteno do 6 mjeseci života djeteta, a najduže do navršenih 9 mjeseci života djeteta.

Za vrijeme korištenja rodiljnog dopusta zaposlenom i samozaposlenom korisniku pripada naknada plaće u visini 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju i to bez limita i na teret sredstava HZZO-a. Dakle ako, primjerice, šest mjesечni prosjek plaće prije nastupa na korištenje rodiljnog dopusta iznosi 7.000,00 kuna korisnik će i ostvarivati taj iznos za cijelo vrijeme trajanja rodiljnog dopusta.

Ako otac djeteta na kojeg majka djeteta prenosi pravo na rodiljni dopust nije zaposlena ili samozaposlena osoba pravo na novčanu naknadu u tom slučaju ostvaruje sukladno svom radno pravnom statusu pod uvjetom da ispunjava propisane uvjete prema Zakonu o rodiljnim i roditeljskim potporama za korištenje prenesenog prava.

2.1.2. Roditeljski dopust

Nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta ili proteka roka trajanja dodatnog rodiljnog dopusta koji se koristi u polovici punog radnog vremena (najduže do navršenih 9 mjeseci života djeteta) zaposleni i samozaposleni roditelj ima pravo na roditeljski dopust koji može koristiti do 8. godine života djeteta u trajanju od 8 ili 30 mjeseci ovisno o broju rođene djece u obitelji i načinu njegovog korištenja (8 mjeseci za prvo i drugorođeno dijete odnosno 30 mjeseci za rođene blizance, treće i svako slijedeće dijete u obitelji).

Budući da je pravo na roditeljski dopust osobno pravo oba zaposlena roditelja ili samozaposlena roditeljamogu ga koristiti u jednakom dijelu svaki u trajanju 4 ili 15 mjeseci. Međutim ako ga, u skladu sa dogovorom, koristi samo jedan roditelj tada roditeljski do-

pust traje 6 mjeseci za prvo i drugorođeno dijete odnosno 30 mjeseci za blizance, treće ili svako i svako slijedeće dijete.

Kako pravo na roditeljski dopust zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj može koristiti do 8. godine života djeteta moguće je roditeljski dopust iskoristiti u cijelosti ili ga koristiti u dijelovima i to najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana. Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj pravo na roditeljski dopust može koristiti i kao pravo na rad u polovici punog radnog vremena i to u dvostrukom trajanju neiskorištenog roditeljskog dopusta.

Naknada plaće zaposlenog roditelja ili samozaposlenog roditelja za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta u punom radnom vremenu za prvih 6 mjeseci ako to pravo koristi samo jedan roditelj, odnosno prvih 8 mjeseci ako to pravo koriste oba roditelja, iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju, a koja naknada ne može iznositi više od 120% proračunske osnovice mjesечно (3.3991,20 kuna), a nakon proteka 8 mjeseci odnosno 6 mjeseci roditeljskog dopusta ako roditeljski dopust koristi samo jedan roditelj, naknada iznosi 70% proračunske osnovice (2.328,20 kuna). Isto tako akose roditeljski dopust koristi kao pravo na rad u polovici punog radnog vremena naknada plaće za tu polovicu punog radnog vremena iznosi 70% od proračunske osnovice.

Naknada se isplaćuje na teret sredstava Državnog proračuna sa pozicije Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.

Pravo na roditeljski dopust osobno je pravo oba roditelja

Osnovna intencija Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama je briga oba roditelja za podizanje i odgoj djeteta. Zato je roditeljski dopust određen kao osobno pravo oba zaposlena roditelja ili samozaposlena roditelja koji ga, u pravilu, koriste u jednakim dijelovima svaki po 4 odnosno 15 mjeseci. Ako roditeljski dopust, prema dogovoru roditelja, koristi samo jedan roditelj-roditeljski dopust se koristi u razdoblju od 6 mjeseci za prvo i drugorođeno i dijete, odnosno 30 mjeseci za blizance i svako slijedeće dijete. Dakle, prednost je u dužini trajanja roditeljskog dopusta, jer ako ga koriste oba roditelja svaki po 4 mjeseca on traje ukupno 8 mjeseci a kao ga koristi, po dogovoru, samo jedan roditelj traje 6 mjeseci. U slučaju rođenja blizanaca, trećeg i svakog slijedećeg djeteta roditeljski dopust traje za svakog od roditelja po 15 mjeseci s time da je za prvi 8 mjeseci naknada plaće viša (3.3991,20 kuna), a ako ga koristi samo jedan od roditelja razdoblje povoljnije naknade odnosi se na prvi 6 mjeseci roditeljskog dopusta.

2.2. Roditelj koji ostvaruje drugi dohodak, roditelj poljoprivrednik izvan sustava poreza na dobit ili dohodak i nezaposleni roditelj

Roditelj koji ostvaruje drugi dohodak, roditelj poljoprivrednik izvan sustava poreza na dobit ili dohodak i nezaposleni roditelj, ako ispunjavaju propisane uvjete iz Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama, ostvaruju pravo na novčanu naknadu za vrijeme korištenja prava na rodiljnu i roditeljsku poštedu od rada.

2.2.1. Rodiljna pošteda od rada

Rodiljnu poštedu od rada obvezno od rođenja djeteta do 70. dana od dana rođenja djeteta koristi majka djeteta, te istu ima pravo koristiti do navršenog 6. mjeseca života djeteta, u neprekinutom trajanju.

Mogućnost prekida korištenja rodiljne poštede od rada

Majka djeteta, korisnica prava na rodiljnu poštedu od rada, nakon isteka 70. dana od dana poroda može radi zaposlenja ili samozaposlenja prekinuti korištenje prava na rodiljnu poštedu od rada, pri čemu otac djeteta ima pravo na korištenje preostalog dijela neiskorištenog prava, sukladno svom radnopravnom statusu, uz majčinu pisanu suglasnost i neovisno o radnopravnom statusu majke.

Mogućnost prekida korištenim pravom na rodiljnu poštedu od rada te prijenos preostalog trajanja rodiljne poštede od rada na oca djetetamoguća je kao i kod zaposlene i samozaposlene majke nakon isteka 70 dana od dana rođenja djeteta, ali za samo u slučaju zaposlenja ili samozaposlenja.

2.2.2. Roditeljska pošteda od rada

Po isteku prava na rodiljnu poštedu od rada korisnik ima pravo na roditeljsku poštedu od rada u trajanju do navršene 1. godine života djeteta za prvo i drugo rođeno dijete, odnosno u trajanju do navršene 3. godine života djeteta za blizance, treće i svako sljedeće dijete.

Novčana naknada za vrijeme korištenja rodiljne i roditeljske poštede od rada iznosi 70% proračunske osnove mjesечно (2.328,20 kuna) i isplaćuje se na teret sredstava Državnog proračuna sa pozicije Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.

Mogućnost prekida korištenja roditeljske poštede od rada i prijenos na drugog roditelja

Korisnik prava na roditeljsku poštedu od rada može prekinuti korištenje tog prava, ali samo iz razloga zaposlenja ili samozaposlenja i prenijeti to pravo drugom roditeljukoji je u istom radno pravnom statusu

s korisnikom da koristi preostali dio neiskorištenog prava na roditeljsku poštedu od rada, uz korisnikovu pisanu suglasnost.

Mogućnost prekida korištenja roditeljske poštede od rada i pravo na nastavak korištenja:

- kao zaposleni ili samozaposleni roditelj

Korisnik prava na roditeljsku poštedu od rada koji je prekinuo korištenja prava radi zaposlenja ili samozaposlenja može nastaviti korištenje prekinutog prava naroditeljsku poštedu pod uvjetom da je **na radu proveo najmanje 9 mjeseci neprekidno** prije mjeseca u kojem namjerava započeti koristiti preostali dio pripadajućeg prava i to **kao zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj**.

- kao nezaposleni roditelj ili roditelj izvan sustava rada

Korisnik prava na roditeljsku poštedu od rada koji je prekinuo korištenja prava radi zaposlenja ili samozaposlenja a koji **nije na radu proveo najmanje 9 mjeseci neprekidno** prije mjeseca u kojem namjerava započeti koristiti preostali dio neiskorištenog prava na rodiljnu poštedu od rada iz razloga što mu je prešao radni odnos ili je prestao obavljati samostalnu djelatnost ima pravo nastaviti korištenje preostalog dijela roditeljske poštede od rada **kao nezaposleni roditelj ili kao roditelj izvan sustava rada**.

Mogućnost nastavka korištenja preostalog dijela neiskorištenog prava na rodiljnu poštedu od rada moguća je ako korisnik nije to pravo prenio na drugog roditelja.

2.3. Roditelj izvana sustava rada

Roditelj izvana sustava rada, ako ispunjava uvjete propisane Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama, može ostvariti prava na novčanu pomoć za korištenje rodiljne i roditeljske brige o novorođenom djetetu.

2.3.1. Rodiljnai roditeljska briga o novorođenom djetetu

Majka izvana sustava rada ima pravo na novčanu pomoć tijekom korištenja rodiljne i roditeljske brige o novorođenom djetetu.

Novčana pomoć tijekom korištenja rodiljne i roditeljske brige o novorođenom djetetu iznosi 70% proračunske osnove mjesечно (2.328,20 kuna) i isplaćuje se na teret sredstava Državnog proračuna sa pozicije Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.

Rodiljna briga o djetetu obuhvaća razdoblje od rođenja djeteta do navršenih 6. mjeseci života djeteta, a roditeljska briga razdoblje od navršenog 6. mjeseca do navršene 1. godine života djeteta, za prvo i drugorođeno dijete ili za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete do navršene 3. godine života.

Mogućnost prekida korištenja rodiljne i roditeljske brige novorođenom djetetu i nastavak korištenja

- sa prijenosom prava na oca djeteta

Majka izvan sustava rada nakon isteka 70. dana od rođenja djeteta, može, ali samo u slučaju zaposlenja ili samo zaposlenja, prekinuti korištenje prava na rodiljnu ili roditeljsku brigu o djetetu, pri čemu otac djeteta ima pravo na korištenje preostalog dijela neiskorištenog prava, sukladno svom radno pravnom statusu, uz majčinu pisanu suglasnost i neovisno o radno pravnom statusu majke.

- nastavak korištenja kao zaposlena ili samozaposlena majka

Majka izvan sustava rada nakon isteka 70. dana od rođenja djeteta, može samo u slučaju zaposlenja ili samo zaposlenja prekinuti korištenje prava na rodiljnu ili roditeljsku brigu o djetetu te započeti ili nastaviti koristiti preostali dio roditeljske brige o djetetu do navršene 1. odnosno 3. godine života djeteta ako je provela na radu najmanje 9 mjeseci neprekidno prije mjeseca u kojem namjerava započeti koristiti preostali dio pripadajućeg prava i to kao zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj.

- nastavak korištenja kao majka izvan sustava rada

Ako nije provela na radu najmanje 9 mjeseci neprekidno prije mjeseca u kojem namjerava započeti koristiti preostali dio neiskorištenog dijela na roditeljsku brigu o djetetu iz razloga što joj je prestao radni odnos ili je prestala obavljati samostalnu djelatnost, ima pravo nastaviti korištenje preostalog dijela prava na roditeljsku brigu o djetetu, kao roditelj izvan sustava rada ako i dalje ispunjava propisane uvjete iz Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama.

Preduvjet za korištenje preostalog prava na roditeljsku brigu o djetetu je da majka pravo na roditeljsku brigu nije prenijela na drugog roditelja.

Mogućnost prekida korištenim pravom na rodiljnu i roditeljsku brigu o djetetu te prijenos preostalog trajanja rodiljne i roditeljske brige o djetetu oca djetetamoguća je kao i kod nezaposlene majke nakon isteka 70. dana od dana rođenja djeteta i to samo radi zaposlenja ili samo zaposlenja.

2.4. Prijenos prava na jednog roditelja u posebnim okolnostima

Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama u svojim općim odredbama propisuje da su prava roditelja i s njima izjednačenih osoba na vremenske i novčane potpore iz Zakona utvrđena radi zaštite materinstva, njegove novorođenog djeteta i njegova podizanja te usklađenje obiteljskog i poslovnog života roditelja. Stoga je za slučaj posebnih okolnosti Zakonom omogućen prijenos prava na jednog roditelja i to za sve kategorije korisnika iz Zakona koji ispunjavaju uvjete

za korištenje prava kako bi se osigurao kontinuitet u brizi za dijete.

Pravo korištenja pripadajućeg prava na rodiljne i roditeljske potpore osnovom Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama zaposlenog i samozaposlenog roditelja, nezaposlenog roditelja i roditelja izvan sustava rada prenosi se na drugog roditelja u slučaju smrti roditelja ili ako je iz bilo kojeg drugog opravdanog razloga spriječen započeti ili koristiti pripadajuće pravo.

Pod opravdanim razlozima za prijenos pripadajućeg prava podrazumijeva se:

- kad je jedan roditelj lišen roditeljske skrbi; kad je jednom roditelju oduzeto pravo života sa svojim djetetom; kad je jedan roditelj potpuno lišen poslovne sposobnosti, djelomice lišen poslovne sposobnosti u odnosu na roditeljsku skrb, proglašen nestalim, nepoznat, nepoznatog prebivališta ili boravka ili je prema nalazu nadležnog centra za socijalnu skrb grubo zanemari skrb o djetetu napuštanjem djeteta,
- kad su radi zaštite dobrobiti djeteta susreti i druženje djeteta s jednim od roditelja zabranjeni ili ograničeni ili je jednom od roditelja, prema posebnim propisima, izrečena mjera za zaštitu prava i dobrobiti djeteta, zabrana približavanja djetetu ili udaljenja iz stana, kuće ili nekog drugog stambenog prostora u kojem dijete živi,
- kad je jedan od roditelja teško bolestan ili je ovisan o pomoći druge osobe radi čega je na duže vrijeme spriječen ili u znatnoj mjeri ograničen u obavljanju svoje roditeljske skrbi prema nalazu i mišljenju Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom sukladno posebnom zakonu.
- kad je jedan od roditelja kao djelatna vojna osoba u vojnoj misiji izvan Republike Hrvatske ili na izdržavanju kazne zatvora u trajanju dužem od jedne godine neprekidno, a sve pod uvjetom da se taj roditelj, pisanom izjavom, odrekao prava na korištenje roditeljskog dopusta u korist drugog roditelja

Drugi roditelj odnosno korisnik na kojeg se pravo prenosi može ali i ne mora biti u istom radnopravnom statusu kao i zaposleni ili samozaposleni roditelj čije se pravo prenosi ali mora ispunjavati uvjete za korištenje prava iz Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama. Pripadajuće pravo će ostvariti sukladno svom radnopravnom statusu kao zaposleni odnosno samozaposleni korisnik, nezaposleni korisnik ili kao korisnik izvan sustava rada.

2.5 Postupak za ostvarivanje prava

Postupak za ostvarivanje prava na prekid i prijenos prava korištenja rodiljnih i roditeljskih potpora provodi se na osnovi pisanih zahtjeva pri nadležnoj službi HZZO-a a odlučuje donošenjem rješenja osnovom

odredbi Zakona o općem upravnom postupku.

Zahtjev za prekid korištenja ili prijenos korištenja prava na drugog roditelja drugi korisnik podnosi najkasnije 30 dana prije naznačenog roka za prekid ili prijenos korištenog prava na drugog roditelja. Samo iznimno moguće je da se zahtjev podnese i u kratčem roku, koji ne može biti kraći od 8 dana, ako je uvjetovan nepredviđenim socijalnim okolnostima, kao što je smrt u obitelji, teška bolest jednog od članova obitelji ili drugog roditelja ili zaposlenje odnosno samo zaposlenje korisnika prava na rodiljne i roditeljske potpore.

3. Zaključak

Sve tri kategorije korisnika prava iz Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama: zaposleni i samozaposleni korisnici, nezaposleni korisnici i korisnici izvan sustava rada prava na vremenske i novčane potpore iz Zakona ostvaruju ovisno o svom radno pravnom statusu na način da se kontinuirano osigura briga majke i oca o djetetu.

Kod svih triju kategorija korisnika prava prvih 70 dana nakon dana rođenja djeteta obvezno koristi majka djeteta, a u razdoblju nakon 70. dana pa dok dijete ne navrši 6 mjeseci života moguće je da majka djeteta prekine korištenje pripadajućeg prava i prenese ga na oca djeteta koji pripadajuće pravo koristi ovisno o svom radno pravnom statusu.

Mogućnost prenošenja prava sa oca na majku djeteta moguće je za nezaposlenu majku i majku izvan sustava rada samo iz razloga zaposlenja ili samo zaposlenja. Međutim u slučaju da nezaposlena korisnica odnosno korisnica izvan sustava rada prekine korištenje prava (pravo na rodiljnu poštenu od rada sa pravom na novčanu naknadu odnosno rodiljnu ili roditeljsku brigu o djetetu sa pravom na novčanu pomoć) prije 70. dana od rođenja djeteta, stoga što je sklopila ugovor o radu ili se samo zaposlila, ne može daljnje korištenje neiskorištenog prava prenijeti na oca djeteta isto kao što ne može niti zaposlena i samozaposlena majka prekinuti obvezni rodiljni dopust do 70. dana od dana rođenja djeteta i prenijeti to pravo na oca djeteta.

Nije upitno da je prema Zakonu o radu moguće sklapanjeugovora o radu sa trudnom radnicom odnosno radnicom koja je rodila. Poslodavac je u tom slučaju obvezan radnici osigurati prava za zaštitu trudne radnice, radnice koja je rodila odnosno koja dođe dijete u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama, ako se radnica pozove na ta prava.

Korištenje prava na roditeljski dopust sa pravom na naknadu plaće zaposlenih i samozaposlenih roditelja razlikuje se u odnosu na ostale korisnike roditeljskih potpora iz Zakona budući da su u pitanju korisnici koji imaju obvezu rada u radnom vremenu te im se pravo odnosi na ostvarivanje prava na dopust uz pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se brinu o djetetu.

Osim toga roditeljski dopust je za zaposlenog i samozaposlenog korisnika osobno pravo oba roditelja u trajanju od 8 mjeseci (svaki od roditelja po 4 mjeseca, a ako ga koristi samo jedan roditelj u trajanju od 6 mjeseci), odnosno 30 mjeseci (svaki po 15 mjeseci), ovisno o broju rođene djece i načinu korištenja i može ga se koristiti i sa odgodom do 8. godine života djeteta.

Korištenje roditeljske poštene od rada sa pravom na novčanu naknadu nezaposlenih roditelja odnosno roditeljske brige o djetetu sa pravom na novčanu pomoć roditelja izvan sustava rada u trajanju do 1. odnosno 3. godine života djeteta, moguće je prekinuti i prenijeti sa majke na oca djeteta samo za slučaj zaposlenja ili samo zaposlenja i samo ako je taj drugi roditelj u istom radno pravnom statusu s korisnikom.

Nastavak neiskorištene poštene od rada koja je prekinuta zbog zaposlenja ili samo zaposlenja ovisi o vremenu provedenom na radu pa ako je to najmanje 9 mjeseci neprekidno moguće je koristiti nastavak kao roditeljski dopust zaposlenog roditelja, a ako je kraće od 9 mjeseci, kao roditeljsku poštenu od rada kao nezaposleni roditelj odnosno roditeljsku brigu o djetetu kao roditelj izvan sustava rada ako su ispunjeni propisani uvjete za to.

Jedino u slučaju nastupa posebnih okolnosti (smrt roditelja, drugi opravdani razlozi zbog kojih je roditelj spriječen započeti ili koristiti pripadajuće pravo) moguće je, radi zaštite djeteta, prenijeti sva prava korištenja rodiljnih i roditeljskih potpora na jednog roditelja za sve kategorije korisnika neovisno njihovom radno pravnom statusu.

Literatura:

- Zakona o roditeljnim i roditeljskim potporama („Narodne novine“, broj 85/08., 110/08-ispravak, 34/11., 54/13., 152/14. 59/17.)
- Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju(„Narodne no-
- vine“, broj 8/13.,137/13. i 98/19.)
- Zakon o radu („Narodne novine“, broj 93/14.,127/17. i98/19.)

Summary:

The Maternity and Parental Benefits Act establishes beneficiaries of maternity and parental benefits and types of entitlements. Beneficiaries of maternity and parental benefits are entitled, depending on their legal status, as: employed and self-employed persons, unemployed persons and persons outside the labour system, provided that they have established the status of insured person in mandatory health insurance with the Croatian Institute for Health Insurance for the entire period while using these rights.



Učinak stresa na radnom mjestu i burnout efekt

Matej Brkić, mag. iur.

Sažetak:

Razvojem čovječanstva i blagodati koje s tim dolaze u obliku rasta životnog standarda, pristupa i dostupnosti tehnologije i inovacija, napretku u medicini kao i automatizaciji fizički najtežih poslova, čovječanstvo se suočava i sa nekim negativnim učincima koje se nije moglo predvidjeti. Jedna od tih negativnih pojava i fokus ovoga članka je tzv. burnout efekt, koji je posljedica stresa na radnom mjestu te izravna posljedica učinaka globalizacije i tehnološko-informacijskih promjena u organizaciji poslovanja.

Ključne riječi: stres, burnout efekt, mobing, radni odnosi

Tzv. efekt izgaranja (u nastavku rada: *burnout efekt*) počeo je biti tema širokog interesa, kako u očima javnosti i medija koji redovito objavljaju članke i priloge na tu tematiku, tako i ozbiljnih znanstvenih institucija koje provode istraživanja glede njegova uzroka i prevencije. Za istraživanja radi potrebe ovoga članka fokusirali smo se na područje EU i zemlje članice koje su provere najbrojnija i temeljita istraživanja čije zaključke prezentiramo u nastavku.

1. Što je tzv. burnout i kratka povijest pojma

Stres je za sve moderne ljude normalna životna pojava koju nije nužno a niti moguće definirati jednom jedinstvenom formulom budući da je subjektivnost našeg doživljaja istog inherentni dio stresa. Tako primjerice imamo ljude koji su podložniji utjecajima stresnih situacija od drugih, te bi njihov opis istog bio sigurno širi od nekoga tko se bolje nosi sa stresnim situacijama. Ako bismo bili prisiljeni dati nekakvu okvirnu definiciju možemo se poslužiti pojmom koji je uveo 1930.-ih dr. Hans Selye koji definira stres kao „sumu ukupnog trošenja organizma tijekom njegova životnog vijeka.“ Ova definicija bila je temelj koji je potom omogućio psihologu dr. Herbertu Freudenbergeru da 1974. godine po prvi puta opiše simptome i definira glagol burn out (izgorjeti/sagorjeti/pregorjeti) kao „zakazati, istrošiti se, postati iscrpljen postavljanjem pretjeranih zahtjeva za energijom snagom ili resursima.“ Svjetska zdravstvena organizacija (WHO)

je 28.5.2019. priznala i definirala sindrom pregorenosti tj. burnout kao „Sindrom koji je rezultat kroničnog stresa na radnom mjestu a kojim se nije uspešno upravljalo.“¹

Karakteriziraju ga tri dimenzije:

- osjećaj iscrpljenosti ili nedostatka energije
- povećana mentalna udaljenost od posla ili osjećaj negativnosti ili cinizma vezanog za posao i
- smanjena profesionalna učinkovitost.²

Burnout uzrokuje niz psiholoških i fizičkih problema i može utjecati na ljudi dugo nakon što prestane stresna situacija koja ga je uzrokovala. Dugoročne posljedice burnouta uključuju umor, razdražljivost, depresiju, povlačenje, mentalne i fizičke zdravstvene probleme i samoliječenje alkoholom i drogama. Ovakve destruktivne posljedice za radnike uzrokuju iznimno visoke troškove kako poslodavcima zbog gubitka zarade i učinkovitosti tako i državama zbog troškova liječenja posljedica oboljelih.

Burnout je počeo biti tema širokog interesa kako u očima javnosti i medija koji redovito objavljaju članke i priloge na tu tematiku tako i ozbiljnih znanstvenih institucija koje provode istraživanja glede njegova uzroka i prevencije. Za istraživanja radi potrebe ovoga članka fokusirali smo se na područje EU i zemlje članice koje su provere najbrojnija i temeljita istraživanja čije zaključke prezentiramo u nastavku.

1 World Health Organization ICD-10 Version:2016

2 World Health Organization (May 2019) Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases

2. Stres na radu

Stresom na radu naziva se stres koji je uzrokovani stresorima koji proizlaze iz radne okoline i procesa rada, a javlja se kada postoji nerazmjer između zahtjeva koji se pojedincu postavljaju na radnom mjestu i njegovih mogućnosti da tim zahtjevima udovolji. Stres na radu definira se kao skup emocionalnih, kognitivnih, tjelesnih i/ili ponašajnih reakcija pojedinca do kojih dolazi kada pojedinac procjenjuje da se pred njega na radnom mjestu postavljaju zahtjevi koje ne može ispuniti. Važno je uočiti razliku između stresa na radu i izazova. Izazov mobilizira sve naše snage, i fizičke i psihičke, i motivira nas na usvajanje novih znanja i vještina koje su povezane s našim poslovinama i zadacima. Kada ispunimo zadatok, osjećamo se relaksirano i zadovoljno. Postojanje izazova važno je da budemo motivirani, produktivni, zadovoljni i sretni. Kada se izazov pretvori u zahtjeve kojima nismo u stanju udovoljiti, umjesto relaksacije javlja se iscrpljenost, a umjesto osjećaja zadovoljstva mogu se javiti različite reakcije organizma na stres. Budući da je za nastanak stresa na radu presudna ocjena pojedinca da se pred njega postavljaju zahtjevi kojima ne može udovoljiti, jasno je da se utjecaj individualnih osobina u nastanku stresa ne može negirati. Međutim, također se pokazalo da, bez obzira na individualne osobine, nastanku stresa na radu značajno pridonose i čimbenici koji proizlaze iz radne okoline i procesa rada koje nazivamo stresori na radu.³

Dosadašnja istraživanja o stresorima na radnom mjestu pokazuju sljedeće rezultate: najveći utjecaj na stres zaposlenika u jednom velikom hrvatskom proizvodnom poduzeću imaju stresori povezani s lošim uvjetima rada i preopterećenošću poslom (Lipnjak, 2011., 221); kao najjači stresori zdravstvenih djelatnika u bolnicama u Zagrebu prepoznati su financijski i organizacijski čimbenici (Knežević et al., 2009., 89); radnici tekstilne industrije u Turskoj ocijenili su velik broj radnih sati, plaću i veliko radno opterećenje kao faktore koji imaju najveći utjecaj na stres (Pamuk, 2007., 629); na primjeru odgojitelja u dječjim vrtićima u Rijeci utvrđeno je da su najveći izvori stresa u predškolskom odgoju međuljudski odnosi i odnosi s roditeljima (Živčić-Bećirević i Smožver-Ažić, 2005., 7).

Uspoređujući rezultate ovog istraživanja s rezultatima sličnih istraživanja razvidno je kako se poimanje stresora i njihov utjecaj na zaposlenike razlikuje s obzirom na karakteristike posla. Poznavanje i razumijevanje takvih posebnosti može pridonijeti stvaranju boljeg radnog okruženja.⁴

U ekonomski slabije razvijenoj sredini primarni su stresori ponajprije egzistencijalne naravi a u eko-

nomske razvijenim zemljama u prvi plan dolaze druge vrste stresora. Stoga su modeli stresa na radu karakteristični za sredine u kojima su nastali. Dobro upravljanje i dobra radna organizacija su najbolji oblici prevencije stresa. Ako su zaposlenici već pod stresom, njihovi rukovoditelji to moraju uzeti u obzir i znati kako će pomoći. Stres mogu prouzročiti pritisci kod kuće i pri radu. Poslodavci obično ne mogu štititi radnike od stresa koji proistječe izvan rada, ali ih mogu zaštititi od stresa koji proizlazi iz rada. Stres pri radu može biti pravi problem, kako za organizaciju, tako i za njene radnike. Većina uzroka stresa pri radu tiče se načina na koji je rad planiran i načina na koji se upravlja organizacijama. Zbog toga što ti aspekti rada mogu prouzročiti štetu, naziva ih se "opasnosti povezane sa stresom".⁵

Rad je od ključnog značaja za zdravlje ljudi u tolikoj mjeri da se ljudi radije odlučuju za lošije radne uvjete nego za nezaposlenost. Rad ne samo da omogućuje finansijska sredstva već doprinosi i osnovnim psihološkim funkcijama poput vremenske organizacije, socijalnih kontakata i osobnog identiteta. Nezaposlenost je povezana s nižim zadovoljstvom u životu, socijalnom stigmatom, gubitkom samopoštovanja i gubitkom društvenih kontakata, s negativnom posljedicom po mentalno zdravlje. Brojne su studije pokazale kako nezaposlenost od pojedinaca zahtjeva da preuzme nove i zahtjevne uloge uz pojavu neizvjesnosti i nepredvidivosti, noseći se s osjećajima gubitka kontrole i pitanjem identiteta. Nezaposlenost je također povezana s povećanim rizikom od upotrebe droga, alkohola, nezdrave prehrane, fizičke neaktivnosti i lošeg sna. Također je povezana s poremećajima mentalnog zdravlja poput depresije i samoubojstva.⁶

Uz pravi pristup psihosocijalni rizici i stres povezan s poslom mogu se spriječiti i njima se može uspješno upravljati neovisno o veličini ili vrsti poduzeća. Može im se pristupiti na isti logičan i sustavan način kao i drugim rizicima za zdravlje i sigurnost na radnom mjestu.

Upravljanje stresom nije samo moralna obveza i dobro ulaganje za poslodavce, već je i pravni prioritet određen u Okvirnoj direktivi 89/391/EEZ kojoj pružaju potporu okvirni ugovori socijalnih partnera o stresu povezanim s poslom te uzneniravanju i nasilju na radnom mjestu.

Nadalje Europski pakt za mentalno zdravlje i dobrobit prepoznaje promjenjive zahtjeve i sve veće pritiske na radnom mjestu te potiče poslodavce na provođenje dodatnih, dobrovoljnih mjera za promoviranje mentalne dobrobiti.

Iako poslodavci imaju pravnu obvezu osigurati pravilnu procjenu i kontrolu rizika na radnom mjestu, ključno je da i radnici budu uključeni. Radnici i njihovi predstav-

3 Telebec, Sandra, Stres na radu, Sigurnost i zaštita na radu, 2016., str. 116.

4 Raspor, Mihaljević Španjić, Superina, Istraživanje stresora na radnom mjestu: primjer privatnih poduzeća, <https://hrcak.srce.hr/file/167806>

5 Leka, S., A. Griffiths, and T. Cox, Work organization and stress: systematic problem approaches for employers, ed. World Health Organization. 2003.

6 Workplace stress: A collective challenge, International Labour Organization, 2016, str. 6.

nici najbolje razumiju probleme koji se mogu pojaviti na njihovu radnom mjestu. Njihovo uključivanje osigurat će prikladnost i učinkovitost provedenih mjera.

3. Izvori stresa

Tražeći odgovor na pitanje što su točno najčešći uzročnici burnouta trebamo razlikovati individualne i poslovno uvjetovane faktore ove pojave. Naime, istraživanja sve više pokazuju kako je potrebno više različitih faktora za njegovu pojavu.

Individualni faktori obuhvaćaju personalne karakteristike osoba koje daju plodno tlo na kojem poslovno uvjetovani faktori potom usađuju i razvijaju stres koji kumulirajući se rezultira burnoutom. Lista ovih individualnih faktora nije konačna no primjera radi navodimo npr. nisko samopoštovanje osobe, nedostatak vještina nošenja u stresnim situacijama, niski prag tolerancije na stres, razočaranje poslom i nerealna očekivanja o radu i dob osobe (rizik raste s godinama). Poslovno uvjetovani faktori obuhvaćaju karakteristike radnoga okruženja radnika na njegovom radnom mjestu. Ovi faktori su možda najbitniji budući da ovise izravno o poslodavcu i načinu na koji je organizirao rad te je stoga ovdje najveća mogućnost utjecaja i prevencije nastanka uzročnika burnouta.

U svome izvještaju iz 2018. godine Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (EUROFOUND)⁷ provela je istraživanje na razini 28 zemalja članica EU te je identificirala slijedeće faktore kao najčešće poslovno uvjetovane uzročnike stresa:

3.1. Stresno i naporno radno okruženje

Temeljem podataka dostavljenih za Cipar ustanovljena je korelacija između stresnog radnog okruženja i visokog postotka burnouta. Tako je stupanj pojave burnouta bio 17% među onima koji su rekli da je njihov posao stresan, nasuprot 4.3% među onima koji su svoj posao nisu opisali stresnim, da bi među onima koji su naveli da osjećaju umor od posla taj postotak iznosio 13.7% naspram onih koji nisu prijavili umor gdje je taj postotak bio svega 1.8%.

Također je ustanovljeno kako poslovi sa brzim tempom, koji su emotivno zahtjevni i puni stresa, čine glavni psihosocijalni rizični faktor za razvoj burnouta kod djelatnika agencija za promet nekretninama te medicinskim sestrama u kardiološkim centrima.

U studijama o burnoutu u Danskoj (Smulders et al., 2013) te u Engleskoj (Kinman et al., 2011) došlo se do zaključka kako pretjerani zahtjevi za emocional-

nim angažmanom zaposlenika dovode do burnouta. U ovim studijama radilo se o medicinskim sestrami u Danskoj te o učiteljima u Engleskoj.

3.2. Konflikti na radnom mjestu i nedostatak društvene potpore od strane drugih radnika

Pokazalo se kako su konflikti na radnom mjestu jedan od četiri najučestalijih poslovno uvjetovanih faktora povezanih uz burnout. Također je ustanovljeno kako ljudi koji su žrtve konfliktta ili mobbinga i bullyinga na poslu predstavljaju najzastupljeniju skupinu među osobama koje razviju simptome depresije i umora. Na navedeno se nadovezuje i društvena potpora od strane kolega na poslu ili izostanak iste za koje je ustanovljeno da mogu ublažiti ili pridonijeti riziku burnouta.

3.3. Prekomjerno radno opterećenje i dugo radno vrijeme

Ova dva faktora su usko povezana sa pojavom burnouta a naročito iz razloga što su u praksi često povezani sa dodatnim faktorima koji se tiču organizacije rada i radnog vremena, od kojih su najčešći dostupnost adekvatnih resursa za rad, autonomija glede organizacije vlastitog rada te prikladno radno vrijeme. U EU se u praksi prekomjerna duljina radnog vremena najčešće javlja kod liječnika koji zbog nedostatka kadra moraju raditi prekovremene sate ili dvostrukе smjene kako bi bolnice mogle funkcionirati. Ovo je kao što je poznato sve aktualnija pojava i u Hrvatskoj s razlikom da su liječnici u EU adekvatnije plaćeni za takav rad. Za nastanak burnouta ustanovljena je korelacija s prekomjernim radnim vremenom od preko 32 sata mjesечно kao i za situacije gdje se kraće od toga radilo ali se radilo o radu s teškim opterećenjem ili radu koji se „nosio kući“.

3.4. Autonomija, timski rad i mogućnost profesionalnog napretka

Još jedan važan poslovni faktor koji utječe na izglednost pojave burnouta je razina autonomije na poslu. Pod navedenim se misli na razinu slobode koju poslodavac daje radniku kako bi on sam organizirao na njemu najbolji način a pri tome ujedno i uspješno obavljao posao. U Njemačkoj je 2016. provedeno istraživanje koje je pokazalo kako je pojava burnouta značajno viša kada je razina autonomije radnika niska, i obrnuto.⁸

⁷ EUROFOUND, Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU (2018.)

⁸ Rose et al (2016), p. 36, Table 2.20

Tablica učestalosti burnouta između muškaraca i žena i stupanj autonomije na poslu u Njemačkoj

Razina autonomije	Muškarci s burnoutom (%)	Žene s burnoutom (%)
Najviša	6	7
Visoka	9	8
Niska	11	13
Najniža	17	15

Što se tiče utjecaja timskog rada na burnout ono još nije toliko istraženo no iz dostupnih podataka ukazuje se kako dobra radna atmosfera s kolegama ima ublažujući učinak i smanjuje stupanj učestalosti nastanka burnouta.

Nedostatak mogućnosti profesionalnog rasta i usavršavanja povećavaju stupanj pojave burnouta budući da radnici koji rade na takvom radnom mjestu ne vide njegov smisao i ne osjećaju da napreduju u svojem osobnom razvoju.

3.5. Utjecaj vodstva i managementa na pojavu burnouta

Postoji izravna korelacija između stupnja povjerenja koje radnici imaju prema svojim šefovima i vođenju timova i stupnju pojave burnouta, tj. što je niži taj stupanj povjerenja viši je postotak učestalosti pojave burnouta i to za do 2.3 puta.⁹

3.6. Nagrada za uspješno izvršeni rad

Prilikom nekih istraživanja uzeti su kao faktor razmatranja i nagrađivanja zaposlenika za uspješno obavljanje posla. Prilikom jednog istraživanja nađena je poveznica između burnouta i nejednakosti tj. neproporcionalnosti truda kojega zaposlenik ulaže u svoj rad i nagrade koje on dobiva za takav trud.¹⁰

Drugim riječima nedostatak financijske ili kakve druge nagrade duboko utječe na samopouzdanje i osjećaj zadovoljstva radnika, a time i na njihovu želju za dalnjim napredovanjem te predstavlja uzročnik stresa. Tako je u slovenskom istraživanju ukazano na činjenicu da razina samopouzdanja radnika koje proizlazi iz njegova osjećaja uspješnosti u poslu je vrlo snažan indikator i prediktor burnouta.¹¹

4. Utjecaj burnouta na produktivnost

Burnout ima negativne posljedice na produktivnost radnika a i samim time na profit i djelovanje poslodavca. Glede radnika te se posljedice očituju na njegovo zdravlje, njegovo zadovoljstvo radom i motivacijom za daljnji rad, smanjenjem njegove učinkovitosti i njegovo obnašanje sa kolegama i klijentima te generalno lošom organiziranosti na radu. Radnik koji pati od ovih simptoma potom uzima bolovanje te izostaje s posla što dovodi do poremećaja i zastoja u radnom procesu. Ukoliko se ne promijene radni uvjeti frustrirani i bolesni radnici traže drugu posao i to uzrokuje poslodavcu učestalo popunjavanje radnih mjesta budući da ostaju rizični faktori koji jednako djeluju i na nove radnike.

Proaktivni poslodavci stoga nastoje primijeniti mjere na poslu kojima će pozitivno utjecati na zdravlje i rad svojih zaposlenika i minimizirati rizik burnouta.

Istraživanje mnijenja provedeno od strane Gallopa u SAD-u je došlo do rezultata kako se 23% zaposlenika osjeća pregorenima na poslu i to često ili uvijek dok se dodatnih 44% osjeća tako ponekad. Istraživanje je također pokazalo kako je vjerojatnije da će takvi zaposlenici u 63% slučajeva češće uzeti bolovanje dok će 23% njih zatražiti liječničku pomoć.¹² Nadalje 95% voditelja ljudskih resursa u tvrtkama su izrazili stav da je burnout zaposlenika uzrok loše retenkcije zaposlenika.¹³

Slični su rezultati istraživanja provedenih u drugim dijelovima svijeta. Tako primjerice u Velikoj Britaniji je u 2018. godini stres na poslu uzrok više od polovine svih izostanka sa rada zbog lošeg zdravlja.

U Nizozemskoj je u dvije godine postotak burnouta između radnika porastao sa 9.4 na 15%.¹⁴

Kao najznačajnija i impresivna brojka valja spomenuti iznos od 255 milijardi funti a koji predstavlja procjenu Svjetskog ekonomskog foruma o trošku burnouta na svjetsku ekonomiju.¹⁵

5. Učestalost burnouta na području Europske Unije

U proteklih 10 godina samo je mali broj zemalja u EU proveo ankete većeg opsega obuhvaćajući radnike

12 Gallup (July 12, 2018) Employee Burnout, Part 1: The 5 Main Causes
13 <https://www.kronos.com/about-us/newsroom/employee-burnout-crisis-study-reveals-big-workplace-challenge-2017>

14 NL Times (Nov. 16, 2017) Startling Rise in Employees Showing Burnout Symptoms; Up Nearly 50 Pct

15 <https://www.weforum.org/agenda/2016/10/workplace-burnout-can-you-do-anything-about-it>

9 Smulders et al (2013) - Nizozemska

10 Taris et al (2001)

11 Pšeničny (2010)

više različitih sektora a koji se bavio tematikom burnouta. Takve ankete su provedene u Austriji, Belgiji, Nizozemskoj, Češkoj, Njemačkoj, Estoniji, Finskoj, Italiji i Portugalu.

U ostalim zemljama istraživanja burnouta su se koncentrirala na pojedine sektore i zanimanja te su bili manjeg opsega ili su bili dio puno širih studija koje se nisu fokusirale na burnout, već su se bavile širim temama kao što su stres na poslu i poslovno uzrokovani umor.

Ovdje prikazujemo rezultat onih studija koje su se isključivo bavile burnoutom. Sve studije su provedene na način da su radnicima dane ankete s ponuđenim izjavama na koje su morali odgovoriti koliko se pronalaze u istima.¹⁶

Naziv studije	Uzorak	Rezultat
Finland-Su-visaari et al (2012)	7,964 osobe starijih od 30 godina	3% žena i 2% muškaraca je imalo rezultate ozbiljnog burnouta dok je 24% žena i 23% muškaraca pokazalo simptome umjerenog burnouta.
Netherlands-Hoofman et al (2017)	Preko 40,000 zaposlenika (Netherlands Working Conditions Survey 2007-2016.)	Zabilježen je porast broja zaposlenika s burnoutom sa 11.3% u 2007. do 14.6% u 2016.
Portugal-Cunha et al (2014)	38,791 zaposlenika u privatnom i javnom sektoru u obrazovnom, zdravstvenom, transportnom i uslužnom sektoru	15% je pokazalo umjereni rizik burnouta (manifestirano kao emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija i nedostatak osjećaja osobnog uspjeha) U periodu od 2008. -2013. broj radnika koji pate od burnouta se povećao sa 8 na 15%.

Austria-Scheibenberg et al (2017)	908 radnika starih između 20-67. godina	44% radnika je donekle zahvaćeno burnoutom. 8% je zahvaćeno burnoutom do razine da su razvili depresiju
Czech Republic-Raboch and Ptáček (2015)	Radnici stari između 25-50. godina koji su intervjuirani telefonski i oni između 51-65. godina koji su intervjuirani uživo	20% radnika zahvaćeno burnoutom
Germany – Rose et al (2016)	4.511	10% muškaraca i 11% žena prijavilo simptome burnouta dok je 7% muškaraca i 9% žena prijavilo simptome depresije
Luxembourg-Sischka and Steffgen (2016,2017)	1.500	Porast radnika zahvaćenim burnoutom s 29% 2014. godine na 32% 2017. godine
Sweden – Norlund (2011) and Norlund et al (2010)	1000	12.9% 2004. 13.1% 2009.

Burnout se trenutno tretira kao profesionalna bolest u samo dvije države EU i to u Italiji i Latviji.

U Italiji, Nacionalna ustanova za osiguranje od nezgode na radu (Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, INAIL) uključuje burnout u svoj popis profesionalnih bolesti (malattie professionali). Burnout se može povezati s psihičkim i psihosomatskim bolestima koje proizlaze iz rada, i to '(kroničnim) poremećajem prilagodbe' (disturbo dell'adattamento (cronico)) i 'kroničnim post-traumatiskim stresnim poremećajem' (disturbo post-traumatico cronico da stres).

Prijavljeni i priznati slučajevi burnouta u Italiji u periodu od 2012-2016¹⁷

16 https://burnoutassessmenttool.be/project_eng/

17 INAIL, Profesionalne bolesti prema datumu protokola (Italija) - Podaci za dvije godine

	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
Prijavljeni slučajevi	296	289	330	334	306
Od kojih:					
Priznati od INAIL kao profesionalan bolest	41	26	19	27	15
Nisu priznati od INAILA kao profesionalna bolest	252	259	306	298	241
Neriješeni slučajevi	3	4	5	9	50

U Latviji je burnout prepoznat kao profesionalna bolest¹⁸ i svrstava se pod "bolestima uzrokovanim prekomjernim opterećenjem (ukupno fizičko preopterećenje ili preopterećenje određenih organa ili sustava)". Iako se ne raspravlja o burnoutu, postoje planovi za uvođenje općeg radnog zakonodavstva koje će uspostaviti standarde za sprečavanje burnouta na radnom mjestu.

Van ovih zemalja vodi se više inicijativa za kvalifikaciju burnouta kao profesionalne bolesti ili barem kao bolesti povezane s radom. Tako je u Francuskoj u dva navrata 2017. i 2018. pokušano deklarirati burnout kao posljedicu stresa na radu, no te inicijative nisu uspjеле.

U Belgiji je 2016. najavljeno da će se napraviti izmene zakona s ciljem prepoznavanja burnouta kao profesionalne bolesti. Naime, ovo bi dalo radnicima koje pate od burnouta pristup zakonskim povlasticama i pravima kada ne bi mogli više raditi u punom radnom vremenu zbog posljedica stresa.

U Nizozemskoj burnout je priznat kao bolest uzrokovana radom, dok je u Bugarskoj ona priznata kao takva samo u sektorima zdravstva, obrazovanja i socijalnog rada.

U Slovačkoj burnout nije priznata kao medicinska dijagnoza no njezine posljedice mogu biti kvalificirane kao bolest (npr. depresija, PTSP) dok je u Rumunjskoj 2010. amandmanom određeno „neuropsihološko preopterećenje“ kao faktor koji može uzrokovati određene bolesti na radu. Dakle, u Slovačkoj i Rumunjskoj posljedice burnouta mogu biti kvalificirane kao profesionalna bolest ili nezgoda na radu.

Iz svega priloženog evidentno je kako trenutno ne

¹⁸ Burnout (izgaranje) je u Latviji prepoznato kao profesionalna bolest u Zakonu o obveznom socijalnom osiguranju za slučaj nezgode na radu i profesionalnim bolestima (usvojenom 2. studenog 1995., na snazi od 1. siječnja 1997.) i Uredbi Kabineta ministara br. 908 (usvojen 6. studenog 2006., vrijedi od 1. siječnja 2007.).

postoji jedinstveni stav što se tiče pitanja burnouta, no nedvojbeno je kako su zakonodavci zemalja svjesni da je isto problematikakoju treba zakonski regulirati te da se kreće u tom smjeru.

6. Uklanjanje i prevencija

Prevencija burnouta i sanacija njegovih posljedica zahtijeva širok niz komplementarnih djelatnosti od strane kako samih radnika tako i od poslodavaca.

Izbor mjera koje se mogu upotrijebiti razlikuje se ovisno o svrsi koja se njima želi postići (želi li se preventirati nastanak burnouta ili sanirati njegove posljedice) i ovisno o tome fokusiraju li se na pojedinca, organizaciju ili na odnos pojedinca unutar organizacije).¹⁹

Primarni korak u prevenciji bi trebale biti mjere koje se koncentriraju na sve zaposlenike dok bi se potom trebalo usmjeriti na one zaposlenike koji su pod povećanim rizikom nastupa burnouta. Konačni korak bi potom bilo pružanje pomoći onim zaposlenicima koji su razvili simptome i pate od burnouta.

Intervencije koje se koncentriraju na pojedinog zaposlenika imaju za cilj ojačavanje izdržljivosti zaposlenika razvijajući mu bolje vještine nošenja sa stresom dok one koncentrirane na organizaciju posla imaju za cilj promjeniti na bolje radnu atmosferu i situaciju na poslu.

Stručnjaci savjetuju kako je potrebno istodobno kombinirati kako individualne mjere usmjerene na umanjenje ili eliminaciju stresnih situacija na poslu i to mjere koje uključuju reorganizaciju rada, sa rehabilitacijom i psihoterapijom zaposlenika ili drugim oblikom savjetovanja sa stručnjacima te po potrebi lijekovima, naravno ovisno o težini simptoma bolesti.²⁰

Samo fokusiranje na liječenje zaposlenika nije po sebi dovoljno budući da se potom radnici vraćaju u isto radno okruženje koje je dovelo do njihove bolesti.

Od strane poslodavaca jedan od lakših i vrlo učinkovitih koraka u započinjanju postupka promjene radne atmosfere je održavanje radionica na temu stresa na poslu.²¹ U takvim radionicama radnicima se treba omogućiti da otvoreno i sigurno diskutiraju uvjete na radu i sudjeluju u planiranju rješavanja poslovnih izazova i izvora stresa. Ovakvom suradnjom radnika i poslodavaca se radnicima daje osjećaj pripadnosti

¹⁹ Schaufeli, W. & Enzmann, D., *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*, London: Taylor & Francis, 1998.

²⁰ Glass, L. S., Blais, B. R., Genovese, E., Goertz, M. N., Harris, J. S., Hoffman, H. E., Klees, J. E. & Rowlett, C. D., *Occupational Medicine Practice Guidelines. Evaluation and Management of Common Health Problems and Functional Recovery of Workers*, 2. Ed. Beverly Farms, OEM Press, 2004.

²¹ Le Blanc, P. & Schaufeli, W. B., 'Burnout interventions: An overview and illustrations'. In J. R. B. Halbesleben (Ed.) *Handbook of Stress and Burnout in Health Care*, Hauppauge: Nova Science Publishers, 2008.

i kontrole pri izvršavanju njihova rada, a što sveukupno pozitivno utječe na njihovo mentalno stanje i rad. Pri organizaciji posla poslodavci bi trebali uzeti u obzir i osobne karakteristike svojih radnika i tako primjerice introvertnim radnicima po mogućnosti pružiti prostor da što više moguće rade sami, gdje se povećava njihova produktivnost te smanjuje stres kojem su izloženi. Nasuprot tome, poslodavci bi one radnike koji bolje funkcioniraju u grupama, ako je moguće, mogli rasporediti na rad u manje grupe sa sličnim kolegama gdje bi njihove vrline i način rada te sama produktivnost došli do većeg izražaja.

Slijedeći korisni korak bilo bi osigurati fleksibilnije radne uvjete kako bi se stvorila održiva kultura rada i ravnoteža između poslovnog i privatnog, čime se smanjuje vjerojatnost izgaranja.

Najznačajniji koraci koje poslodavci mogu poduzeti radi borbe s ovom pojmom a koji se odnose na promjenu poslovne organizacije i kulture su:

- 1) Iskorijeniti mikromanagement tj. fokusiranje poslodavca da kontrolira radni proces sve do najsigurnijih detalja i time stvara atmosferu pritiska i stresa kod radnika. Naime, u velikoj većini slučajeva moguće je davanje određene razine slobode radniku čime se poboljšava njegova radna učinkovitost i smanjuje razina stresa na radnom mjestu.
- 2) Odrediti i pojasniti vrijednost i značenje svakog posla i dijelova rada. Naime, istraživanje Mayo klinike je pokazalo kako radnici koji provedu barem 20% svoga vremena radeći poslove koje smatraju bitnim imaju dramatično nižu razinu rizika burnouta. Također je poželjno razgovarati s radnicima i poticati ih da izraze svoje mišljenje o tome što smatraju bitnim dijelovima svoga posla. Dakle, dati im mogućnost da izraze svoje mišljenje i konstruktivnu kritiku kako bi se mogao poboljšati radni proces.
- 3) Organizirati proces rada na način da sadrži što više autonomije i dati zaposlenicima veću kontrolu nad svojim tijekom rada. Savjetuje se poslodavcima obučiti ljudi vještina otpornosti kako bi se prekinuo ciklus stresa i anksioznosti koji potom dovodi do burnouta.
- 4) Poticanje stvaranja socijalne potpore između radnika. Naime, stvaranje prijateljskog i kolegialnog okruženja na poslu značajno pojačava stvaranje otpornosti na svakodnevni stres na poslu. Učinak stvaranja prijateljstva između ljudi ima veliki broj zdravstvenih prednosti koji su dokazani i dokumentirani brojnim psihološkim studijama.

7. Pozitivnopravno određenje stresa u zakonodavstvu RH

Zakon o zaštiti na radu²² temeljni je propis kojim se u Republici Hrvatskoj uređuje zaštita na radnom mjestu. Po prvi je put u zakonodavstvu RH regulirano pitanje stresa na radu donošenjem Zakona 2014. godine čime su prepoznati negativni učinci stresa koji mogu dovesti do razvoja ozbiljnih bolesti te znatno narušiti zdravlje radnika.. Tako se člankom 3. pojašnjavaju temeljni zakonski pojmovi, te se navodi da su **stres na radu zdravstvene i psihičke promjene koje su posljedica akumulirajućeg utjecaja stresa na radu kroz dulje vrijeme, a očituju se kao fiziološke, emocionalne i kognitivne reakcije te kao promjene ponašanja radnika.**

Zakonom se nadalje, u čl. 51. obvezuje poslodavce na određena postupanja u vezi s prevencijom stresa uzrokovanih na radu ili u vezi s radom. Sukladno navedenom, poslodavac je obvezan provoditi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom koji je uzrokovan osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi, kako bi sveo na najmanju mjeru potrebu radnika da svladava poteškoće zbog dugotrajnije izloženosti intenzivnom pritisku te otklonio mogućnost da se umanji radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje. U slučaju postojanja naznaka stresa na radu ili u vezi s radom, poslodavac je obvezan posebnu pozornost usmjeriti na:

- 1) organizaciju rada i radnih postupaka (radno vrijeme, stupanj samostalnosti, podudarnost između vještine radnika i potreba posla, radno opterećenje i dr.)
- 2) radne uvjete i okolinu (izloženost radnika i poslodavca nasilnom ponašanju, buku, vrućinu, hladnoću, opasne kemikalije i dr.)
- 3) komunikaciju (neizvjesnost o tome što se očekuje od posla, izgledi za očuvanjem posla ili nadolazeće promjene i sl.)
- 4) subjektivne čimbenike (emocionalni i društveni pritisci, osjećaj nemoći, osjećaj da nema dovoljno podrške i sl.).

Člankom 52. Zakona također se nameće obveza radnicima da postupaju u skladu s uputama poslodavca za sprječavanje, uklanjanje ili smanjivanje stresa na radu ili u vezi s radom. Radnici i njihovi predstavnici imaju obvezu surađivati s poslodavcem radi sprječavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu ili u vezi s radom, s time da se navedene obveze odnose i na radnike koji u skladu s općim propisima o radu,

²² Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/14, 118/14, 154/14 , 94/18, 96/18)

kao rukovodeći radnici ili članovi obitelji poslodavca fizičke osobe, ostvaruju pravo samostalno odlučivati o svojem radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru.

Poslodavac je obvezan **izraditi procjenu rizika** za život i zdravlje radnika i osoba na radu. Na temelju toga autonomnog općeg akta poslodavac provodi prevenciju stresa na radu ili u vezi s radom „koji je uzrokovani osobito čimbenicima kao što su sadržaj rada, organizacija rada, radno okruženje, loša komunikacija i međuljudski odnosi.“ (članak 51. st. 1. Zakona o zaštiti na radu i Pravilnikom o izradi procjene rizika²³). Procjena rizika je elaborat, izvedbeni projekt, akt-propis autonomnog karaktera u pisanim ili elektroničkom obliku. Na temelju procjene rizika poslodavac primjenjuje preventivne mjere u cilju sprječavanja ili smanjenja rizika na radu, pa i stresa na radu. Procjena rizika - čimbenika koji uzrokuju stres na radu i u vezi s radom, upravo se odnosi na sadržaj rada, organizaciju rada, radno okruženje, komunikaciju i međuljudske odnose. Pravilna i potpuna procjena rizika nalaže poslodavcu i drugim subjektima da djeluju na otklanjanju mogućnosti da se umanji radna učinkovitost radnika i pogorša njegovo zdravstveno stanje (članak 51. st. 1 Zakona o zaštiti na radu).²⁴

8. Učinak mobinga na razvoj stresa i narušenja zdravlja

Mobing je zasigurno jedan od presudnih faktora koji utječe na pojavu i razvoj stresa. U pozadini takvog ponašanja najčešće je zavist, ljubomora, stres ili dosada, nepovjerenje, netolerancija. Mobing potječe od engleske riječi „*mobbish*“ što znači navaliti na nekoga, a označava negativnu atmosferu na mjestu rada uz konfliktnu komunikaciju i maltretiranje, psihičku agresiju popraćenu raznim aktivnostima usmjerenim prema žrtvi mobinga s ciljem da je se udalji iz radne sredine.

Jedna osoba ili više njih mogu sustavno psihički i verbalno zlostavljati drugu osobu izazivajući pritom kod žrtve niz zdravstvenih problema, i to tako dugo dok žrtva u konačnici ne promijeni radno mjesto. Žrtve mogu biti radnici neovisno o starosti, spolu, obrazovnoj strukturi, socijalnom podrijetlu, profesionalnoj ulozi ili vanjskom izgledu. Češći je slučaj da muškarci teroriziraju muškarce, dok žene teroriziraju žene, kao što su češće žrtve žene između 35 i 54 godine, kao i najbolji i najinovativniji radnici, homoseksualci i imigranti.

²³ Narodne novine, br. 112/14 i 129/19.

²⁴ Učur, Marinko, Nomotehničke pretpostavke za autonomno reguliranje upravljanja stresom, Radno pravo, br. 7-8/15, str. 74.

Na pitanje je li stres ujedno i mobing odnosno je li mobing ujedno i stres možemo odgovoriti da mobing uvjetuje stresna situacija ili više njih, dok stres ne mora biti izazvan samo mobingom, iako su simptomi stresa i mobinga vrlo slični, gotovo identični. Svi simptomi koji se pojavljuju kod stresa pojavljuju se i kod mobinga²⁵.

Neki od oblika mobinga mogu biti privremenog karaktera, a očituju se kroz:

- uznemiravanje, ismijavanje zbog spola, nacionalnosti, porijekla, obrazovanja, govora, hoda, privatnog života, širenju glasina o pojedincu, neopravdane izloženosti kritici, obezvrjeđivanju rada, prijetnje, seksualno ugrožavanje, tajenje informacija važnih za rad. U procesu mobinga prepoznajemo niz raznih aktivnosti kojima je izložena žrtva, ali u različitim kulturama postoje i različiti oblici maltretiranja.

Postoji nekoliko faza mobinga:

- u prvoj fazi pojavljuje se sukob medu suradnicima i poremećeni međuljudski odnosi,
- potisnuta agresija postupno prelazi u psihoteror, žrtva se pita gdje je pogriješila, trpi poniženja, ignoriranje, omalovažavanje, pa i prijetnje
- zlostavljava osoba postaje “dežurni krivac” za sve nepravilnosti, neuspjehove i propuste, postaje nešvana, izolirana i nesposobna da reagira na pravi način.

Uskoro postaje napeta i depresivna, gubi samopouzdanje, ima učestale glavobolje, napadaje panike, ne može spavati, ima visok tlak i muče je mračne misli.

- žrtva se bori za opstanak na način da izgara na poslu nadajući se da će ju na taj način agresori ostaviti na miru i da neće u tolikoj mjeri biti izložena mobingu,

- nakon dugog, često i višegodišnjeg teroriziranja, žrtve obolijevaju od kroničnih bolesti i poremećaja, ako imaju mogućnost napuštaju posao ili čak pošljaju na samoubojstvo kao rješenje problema.

Mobing može prouzročiti razne psihičke i fizičke probleme. Tako je uočeno da **mobing prouzročuje sljedeće posljedice po ljudski organizam:**

- imunološki sustav: smanjen imunitet uz povećan rizik od bolesti
- dišni sustav: astma i otežano disanje
- probavni sustav: gastritis, povraćanje, mučnina, proljev
- srce i krvne žile: aritmija, tahikardija, hipertenzija, povišen krvni tlak
- koža: psorijaza, dermatitis, znojenje
- glava: glavobolje, vrtoglavica, poremećaj ravnoteže, PTSP

²⁵ Rogan, Blaženka, Stres, mobing, bossing, Radno pravo, br. 11/05, str. 63.

- endokrini sustav: dijabetes, hipoglikemija
- genitalni organi: menstrualni bolovi, poremećena potencija
- mokraćni sustav: poremećaji u mokrenju
- psihičke bolesti

Osoba izložena mobingu postaje demotivirana, smanjeno produktivna, izostaje s posla, ima razne psihičke i fizičke poremećaje, odlazi na česta bolovanja ili u mirovinu.

Kako su posljedice stresa izazvanog mobingom u nastavku svog procesa poremećaji i bolesti koje utvrđuju i otkriva liječnik, simptomi se često ne dovode u vezu s psihičkim zlostavljanjem na radnom mjestu, čime je pojačan rizik pogrešnog dijagnosticiranja što može ugroziti mogućnost profesionalne rehabilitacije.²⁶

9. Zaključak

Do nedavno su se na zapadu i pretežito u Americi velike organizacije usredotočavale na problema-

²⁶ Ibid., str. 64.

tiku burnouta kako bi zaštitile svoj profit, stavljajući krivicu na smanjenje radnog učinka na pojedine zaposlenike, umjesto da izvrše odgovarajuće prilagodbe kako bi ih se zaštitilo od stresa. Stavljanjem na glaska na radnike dovelo je do psihometrijskog profiliranja onih koji mogu biti u opasnosti od izgaranja zbog psiholoških karakteristika, umjesto da organizacije preuzmu odgovornost i unose sistematske promjene kako bi umanjile stres uzrokovani problemi na strukturnoj razini. Ovo se svakako pokazalo kao neučinkovita i kontraproduktivna metoda budući da se zaposlenicima stvarala dodatna razina stresa bez da se smanjivao broj onih kojima se javio burnout. Ovo je nadalje imalo za posljedicu da se u određenim sektorima koji su više podložni takvom streisu počeo javljati nedostatak kvalificirane radne snage budući da su ljudi aktivno počeli izbjegavati raditi u njima. Ovo je nadalje uzrokovalo da se ista količina posla dijelila na manji broj postojećih zaposlenika što je pak na njih negativno djelovalo. Srećom ovaj trend se počeo zaokretati budući da poslodavci sve više shvaćaju kako moraju zauzeti proaktivnu ulogu u prevenciji stresa, što je ujedno i najefikasnija metoda njegova suzbijanja. ■

Literatura:

- World Health Organization (May 2019) Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases
- Telebec, Sandra, Stres na radu, Sigurnost i zaštita na radu, 2016.
- Raspor, Mihaljević Španjić, Superina, Istraživanje stresora na radnom mjestu: primjer privatnih poduzeća, <https://hrcak.srce.hr/file/167806>
- Leka, S., A. Griffiths, and T. Cox, Work organization and stress: systematic problem approaches for employers, ed. World Health Organization. 2003.
- Workplace stress: A collective challenge, International Labour Organization, 2016.
- EUROFOUND, Burnout in the workplace: A review of dana and policy responses in the EU (2018.)
- Schaufeli, W. & Enzmann, D., The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis, London: Taylor & Francis, 1998.
- Glass, L. S., Blais, B. R., Genovese, E., Goertz, M. N., Harris, J. S., Hoffman, H. E., Klees, J. E. & Rowlett, C. D., Occupational Medicine Practice Guidelines. Evaluation and Management of Common Health Problems and Functional Recovery of Workers, 2. Ed. Beverly Farms, OEM Press, 2004.
- Le Blanc, P. & Schaufeli, W. B., 'Burnout interventions: An overview and illustrations'. In J. R. B. Halbesleben (Ed.) Handbook of Stress and Burnout in Health Care, Hauppauge: Nova Science Publishers, 2008.
- Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine, br. 71/14, 118/14, 154/14 , 94/18, 96/18)
- Pravilnik o izradi procjene rizika (Narodne novine, br. 112/14 i 129/19)
- Učur, Marinko, Nomotehničke prepostavke za autonomno reguliranje upravljanja stresom, Radno pravo, br. 7-8/15.
- Rogan, Blaženka, Stres, mobing, bossing, Radno pravo, br. 11/05

Summary:

With the development of humanity and its benefits in the form of better living standards and availability of technology and innovation, as well as advances in the medicine and the automation of physically most difficult jobs, humanity is also facing some negative effects that can't be predicted. One of these negative phenomena and the focus of this article is the so-called burnout effect which is a consequence of workplace stress and a direct consequence of the effects of globalization and technological changes in the business environment.

UDK 331.2 (4)

Zakonsko određivanje i obilježja minimalne plaće u EU

dr. sc. Predrag Bejaković, dipl. oec.

Institut za javne finanije

Sažetak:

Pojam minimalne plaće odnosi se na različita zakonska ograničenja najniže naknade koju poslodavci plaćaju radnicima. Minimalne plaće mogu se regulirati posebnim zakonima ili vladinim odredbama. Članak izlaže zakonsko određenje minimalne plaće koje se primjenjuje u pojedinoj zemlji i nije ograničeno na posebne sektore, zanimanja ili skupine zaposlenika. U 22 od 28 zemalja-članica EU-a postoji zakonsko određenje minimalne plaće. U većini država članica EU (Austrija, Danska, Finska, Italija i Švedska), gdje ne postoji zakonom propisani iznos minimalne plaće, ta se razina utvrđuje sektorskim kolektivnim ugovorima. Ti ugovori mogu postati općeobvezujući.

Ključne riječi: minimalna plaća, EU, nagrađivanje zaposlenih, tržište rada

U 22 od 28 zemalja-članica EU-a postoji zakonsko određenje minimalne plaće, s time da se njihovi iznosi jako razlikuju od zemlje do zemlje. Članak izlaže zakonsko određenje minimalne plaće koje se primjenjuje u pojedinoj zemlji i nije ograničeno na posebne sektore, zanimanja ili skupine zaposlenika.

1. Uvod

Pojam minimalne plaće odnosi se na različita zakonska određenja najnižeg iznosa koji su poslodavci dužni plaćati svojim zaposlenicima (Parsons, 2008). Minimalne plaće mogu se regulirati posebnim zakonima ili vladinim odredbama. U 22 od 28 zemalja EU-a postoji sustav određivanja obveznog iznosa minimalne plaće. U većini država članica EU (Austrija, Danska, Finska, Italija i Švedska), gdje ne postoji zakonom propisani iznos minimalne plaće, ta se razina utvrđuje sektorskim kolektivnim ugovorima. Ti ugovori mogu postati općeobvezujući. Tako na primjer, u Finskoj povjerenstvo pri Ministarstvu socijalnih poslova i zdravstva formalno odlučuje jesu li kolektivni ugovori općenito obvezujući. Drugi primjer je Italija, gdje se takvi ugovori primjenjuju samo na tvrtke i radnike čiji su predstavnici sudjelovali kao člano-

vi pregovaračkih skupina socijalnih partnera. Pokat-kad sudska praksa usvaja kolektivno dogovorene minimalne plaće kao referencu i za ostale zaposlenike, snažno potičući i druge poslodavce da prihvate njihov iznos. Tablica 1 daje pregled zemalja u kojima postoji zakonsko određenje minimalne plaće.

Čini se kako je uvođenje zakonskog određivanja minimalne plaće u Njemačkoj pokrenulo rasprave o minimalnoj plaći u Europi, posebno u članicama EU-a koje nemaju zakonsko određivanje minimalne plaće. Ove su rasprave u većini ovih zemalja (primjerice u Austriji, Danskoj i Finskoj) trajale ipak prilično kratko jer je postojalo slaganje glavnih dionika kako bi trebalo zadržati određivanje minimalne plaće putem kolektivnog dogovaranja. Značajniji razvoj dogodio se u Italiji, gdje je vlada u reformu svog radnog zakonodavstva uključila i mogućnost uvođenja zakonom propisanog iznosa minimalne plaće. Nakon kritika sindikata ipak je odlučila da zasad ne primjenjuje zakonsko određivanje minimalne plaće.

Cipar zasad ne predviđa zakonsko određivanje minimalne plaće na nacionalnoj razini. Zakon o minimalnim plaćama određuje iznos minimalne plaće za devet zanimanja (prodajno osoblje, službenici, pomoćno zdravstveno osoblje, pomoćno osoblje u ja-slicama, vrtićima i školama, zaštitari, njegovatelji i čistači). Vlada svake godine određuje iznos minimal-

Tablica 1: Članice EU u kojima (ne)postoji zakonsko određenje minimalne plaće

Postoji zakonsko određenje minimalne plaće	Postoji zakonsko određenje minimalne plaće ali se odnosi samo na nekoliko zanimanja	Ne postoji zakonsko određenje minimalne plaće
Belgija, Bugarska, Češka Republika, Estonija, Francuska, Grčka, Hrvatska, Irska, Latvija, Litva, Luksemburg, Malta, Mađarska, Nizozemska, Njemačka, Poljska, Portugal, Rumunjska, Slovačka, Slovenija, Španjolska, Velika Britanija	Cipar	Austrija, Danska, Finska, Italija i Švedska

Izvor: Fric, 2017, 2019

ne plaće uz savjetovanje sa socijalnim partnerima, a provodi ga uredbom Vijeća ministara. Zbog gospodarske krize, nije se mijenjalo važeće zakonodavstvo od travnja 2012.

2. Iznos zakonski određene minimalne plaće u 2016.

Zakonski određeni iznos minimalne plaće kako se razlikuje između zemalja EU-a. Najniže minimalne plaće u EU (manje od 500 EUR mjesечно) imaju Bugarska (420 BGN odnosno oko 214 EUR) i Rumunjska (1.050 RON ili oko 276 EUR). Malta i Slovenija su jedine nove države članice koje zajedno s Portugalom, Grčkom i Španjolskom čine srednju skupinu s minimalnim plaćama između 500 i 1.000 eura mjesечно. Ostale zemlje zapadne Europe imaju iznose minimalne plaće više od 1.000 EUR mjesечно. Najviša mjesечna minimalna plaća određena je u Luk-

semburgu: 1.922,96 EUR mjesечно, što je oko devet puta više od iznosa u Bugarskoj. Pregled iznosa minimalne plaće po državama prikazan je u tablici 2.

Općenito, značajniji porast minimalne plaće zabilježen je u novim državama-članicama, te je tako na primjer u 2016. godini ostvareno povećanje njezinog iznosa od Bugarskoj i Litvi (17%) te Estoniji. S druge strane, u 2016. godini nije zabilježeno povećanje iznosa minimalne plaće u Belgiji, Grčkoj, Luksemburgu, Njemačkoj i Sloveniji. Važno pitanje u iznosu i porastu minimalne plaće vezano je uz način njezinog određivanja.

3. Određenje iznosa minimalne plaće

Vlade u deset zemalja određuju iznos minimalne plaće nakon neobvezujućih preporuka ili konzultacije s trećom stranom - najčešće socijalnim partnerima ili tripartitnim tijelom. U devet zemalja iznos minimalne plaće jednostrano određuje vlada. U Luksemburgu se to čini u kombinaciji s primjenom automatske indeksacije. Fiksno pravilo za određivanje minimalne plaće postoji u Belgiji, Francuskoj, Luksemburgu, Malti i Nizozemskoj. U Belgiji se to ostvaruje zajedno sa sporazumom socijalnih partnera, a u Francuskoj zajedno s neobavezajućom preporukom stručnog odbora. U Češkoj, Poljskoj i Slovačkoj minimalnu plaću određivala je vlada jer se socijalni partneri nisu među sobom mogli dogovoriti. Jednostrano određivanje iznosa minimalne plaće od strane vlada uz konzultaciju sa socijalnim partnerima postoji u Hrvatskoj (što je promijenjeno u 2019.), Portugalu, Sloveniji i Španjolskoj.

4. Pregled po zemljama

Nacionalno vijeće za tripartitnu suradnju (NCTC) u Bugarskoj ima savjetodavnu ulogu kod određivanja minimalne plaće, ali nije uspjelo usvojiti odluku o njezinom iznosu za 2016. Predstavnici poslodavaca se boje kako bi snažniji porast minimalne plaće narušio konkurentnost gospodarstva, dok sindikati ističu kako je njezin iznos neopravdano nizak u odnosu na druge susjedne zemlje. Socijalni partneri poslali su svoje prijedloge u Nacionalnu skupštinu koja je trebala odrediti iznos minimalne plaće, ali su se poslodavci pritom žalili kako Vlada nije provela odgovarajuće konzultacije sa socijalnim partnerima. Određivanje minimalne plaće za 2018. godinu u Bugarskoj bilo je prilično složeno. U siječnju 2017. godine organizacije poslodavaca - Bugarskog udruženja industrijskog kapitala (AIKB), Bugarskog udruženja industrije

Tablica 2: Iznosa zakonski određene minimalne plaće po državama-članicama EU-a

Zemlja	Na snazi od	Iznos	Napomena
Belgija	1. prosinca 2012. 1. srpnja 2017.	1501,82 € mjesечно 1562,59 € mjesечно	
Bugarska	1. siječnja 2014. 1. siječnja 2015. 1. srpnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018.	340 BGN (174 €) mjesечно 360 BGN (183 €) mjesечно 380 BGN (194 €) mjesечно 420 BGN (214 €) mjesечно 510 BGN (260 €) mjesечно	
Češka Republika	1. siječnja 2007. 1. kolovoz 2013. 1. siječnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018.	8000 CZK (€ 291) mjesечно 8500 CZK (€ 310) mjesечно 9200 CZK (€ 335) mjesечно 9900 CZK (€ 360) mjesечно 12220 CZK (€ 477,3) mjesечно	
Estonija	1. siječnja 2014. 1. siječnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018	355 € mjesечно 390 € mjesечно 430 € mjesечно 500 € mjesечно	
Francuska	1. siječnja 2014. 1. siječnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018.	1445,38 € mjesечно 1457,52 € mjesечно 1466,62 € mjesечно 1498,47 € mjesечно	
Grčka	1. siječnja 2010. 1. lipanj 2011. 14. veljače 2012.	739,56 € mjesечно 751,39 € mjesечно 586,08 € mjesечно	
Hrvatska	1. siječnja 2010. 1. siječnja 2013. 1. siječnja 2014. 1. siječnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018.	2814 HRK (367 €) mjesечно 2984,78 HRK (389 €) mjesечно 3017,61 HRK (394 €) mjesечно 3029,55 HRK (395 €) mjesечно 3120 HRK (407 €) mjesечно 3438,8 HRK (462 €) mjesечно	
Irsko	1. lipanj 2007. 1. siječnja 2011. 1. lipanj 2011. 1. siječnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018.	8,65 € po satu 7,65 € po satu 8,65 € po satu 8,65 € po satu 9,15 € po satu 9,55 € po satu (1614 € mjesечно)	Smanjeno uslijed mjera ublažavanja krize (<i>the Financial Emergency Measures Bill</i>)
Latvija	1. siječnja 2013. 1. siječnja 2014. 1. siječnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018.	200 LVL (284,6 €) mjesечно 320 € mjesечно 360 € mjesечно 370 € mjesечно 430 € mjesечно	
Litva	1. siječnja 2013. 1. listopad 2014. 1. lipnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018.	1000 LTL (290 €) mjesечно 1035 LTL (300 €) mjesечно 325 € mjesечно 350 € mjesечно 400 € mjesечно	
Luksemburg	1. listopad 2013. 1. siječanj 2015. 1. siječnja 2017.	1921,03 € mjesечно 1922,96 € mjesечно 1998,59 € mjesечно	
Malta	1. siječnja 2014. 1. siječnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018	165,58 € tjedno 166,26 € tjedno 168,01 € tjedno 172,51 € tjedno (747,5 € mjesечно)	

Mađarska	1. siječnja 2014. 1. siječnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018	101 500 HUF (322 €) mjesečno 105 000 HUF (333 €) mjesečno 111 000 HUF (353 €) mjesečno 138 000 HUF (444,1 €) mjesečno	
Nizozemska	1. siječnja 2014. 1. lipnja 2014. 1. siječnja 2015. 1. lipnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018.	1485,60 € mjesečno 1495,20 € mjesečno 1501,80 € mjesečno 1507,80 € mjesečno 1524,60 € mjesečno 1578 € mjesečno	
Njemačka	1. siječnja 2015. 1. siječnja 2017.	8,50 € po satu 8,84 € po satu (1497,8 € mjesečno)	
Poljska	1. siječnja 2014. 1. siječnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018.	1680 PLN (390 €) mjesečno 1750 PLN (407 €) mjesečno 1850 PLN (430 €) mjesečno 2100 PLN (502,6 €) mjesečno	
Portugal	1. siječnja 2014. 1. listopada 2014. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018.	485 € mjesečno 505 € mjesečno 530 € mjesečno 580 € mjesečno	
Rumunjska	1. siječnja 2014. 1. lipnja 2014. 1. siječnja 2015. 1. lipnja 2015. 1. svibnja 2016. 1. siječnja 2018.	850 RON (187 €) mjesečno 900 RON (198 €) mjesečno 975 RON (215 €) mjesečno 1050 RON (232 €) mjesečno 1250 RON (276 €) mjesečno 1900 RON (407 €) mjesečno	
Slovačka	1. siječnja 2014. 1. siječnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018	352 € mjesečno 380 € mjesečno 405 € mjesečno 480 € mjesečno	
Slovenija	1. siječnja 2014. 1. lipnja 2014. 1. siječnja 2015 1. siječnja 2018	789,15 € mjesečno 790,73 € mjesečno 790,73 € mjesečno 842,79 € mjesečno	
Španjolska	1. siječnja 2010. 1. siječnja 2013. 1. siječnja 2015. 1. siječnja 2016. 1. siječnja 2018.	633,30 € mjesečno 645,30 € mjesečno 648,60 € mjesečno 655,20 € mjesečno 735,9 € mjesečno	Obično ukupno 14 isplata godišnje, uključujući dodatne isplate u srpnju i u prosincu. Tako preračunati iznos mjesečno minimalne plaće je 858,6 €.
Velika Britanija	1. listopad 2013. 1. listopad 2014. 1. listopad 2015. 1. travanj 2016. 1. travanj 2018.	6,31 GBP (8,3 €) po satu 6,50 GBP (8,6 €) po satu 6,70 GBP (8,8 €) po satu 7,2 GBP (9,5 €) po satu 7,83 GBP (9,5 €) po satu (1462,6 mjesečno)	Za zaposlene starije od 21 godinu Nacionalna životna plaća ili plaća za pristojan život (<i>living wage</i>) za starije od 25 godina. Za mlađe radnike ostaje iznos nacionalne minimalne plaće.

(BIA) - Bugarske komore trgovine i industrije (BCCI) i Konfederacije poslodavaca i industrijalaca (KRIB) kritizirali su vladinu odluku o povećanju minimalne plaće. Navedena tijela vjeruju kako je odluka o tome donesena u nezakonitom postupku s obzirom da nisu savjetovani socijalni partneri u Nacionalno vijeće za tripartitnu suradnju (NCTC). U svibnja 2017. Vrhovni upravni sud ukinuo je Uredbu kojom se povećala minimalna plaća s BGN 420 (€ 214,74) na BGN 460 (€ 235,20) mjesечно. Slijedom toga, Vlada je usvojili novu Uredbu kojom se povećava iznos mjesecne zakonom propisane plaće na 460 leva. Poslodavci su još uvijek protiv predloženog povećanja, tvrdeći da to nije usklađeno s porastom produktivnosti rada i prosječne plaće. Oni su ujedno bili protiv određivanja iznosa minimalne plaće bez savjetovanja sa socijalnim partnerima. Sindikati su podržali ovo povećanje time da je Vlada predložila povećanje iznosa minimalne plaće za 2020. godinu na 600 leva (€ 306).

Češka **Vlada** obvezala se postepeno povećavati iznos minimalne plaće na 40% prosječne plaće, što je oko 11000 čeških kruna (CZK). Snažni gospodarski rast olakšava ostvarenje tog cilja. Socijalni partneri na tripartitnom sastanku nisu uspjeli postići dogovor o povećanju minimalne plaće za 2016. Predstavnici poslodavaca predložili su povećanje za 500 CZK, dok su sindikalni predstavnici zahtijevali povećanje na 1000 CZK. Kako međusobni dogovor nije postignut, Vlada je konačno jednostrano donijela odluku o iznosu minimalne plaće.

U **Estoniji** od 2002. godine o minimalnoj plaći pregovaraju Estonski savez sindikata (EAKL) i Estonska konfederacija poslodavaca (ETTK). Socijalni partneri su se 2001. složili da do 2008. omoguće povećanje iznosa minimalne plaće na 41% prosječne plaće. Sporazum sklopljen za 2014. po prvi puta vrijedio je za razdoblje od dvije godine. Pregovori za sljedeći sporazum započeli su krajem travnja 2015. EAKL je predložio povećanje mjesecne minimalne plaće na 488 eura u 2016. i 609 eura u 2017., dok je ETTK predložio porast na 417 eura u 2016. i 448 eura 2017. Kako nisu mogli postići konsenzus, socijalni partneri obratili su se Nacionalnoj službi za medijaciju, koja je predložila povećanje minimalne plaće na 450 eura (41% prosječne plaće) i 50% prosječne plaće do 2017. Kako se poslodavci nisu složili s tim prijedlogom, medijatori su dali novi prijedlog od 430 eura u 2016. i 470 eura u 2017. Socijalni partneri su to prihvatali, pa je potpisani Sporazum koji je stupio na snagu uredbom Vlade u prosincu 2015. Poslodavci su željeli u 2018. godini zadržati postojeći iznos minimalne plaće, ali su predlagali da se putem porezne reforme ostvari povećanje neto mjesecno minimalne plaće od 64 eura, posebno nastojeći poboljšati primanja zaposlenih s najnižim plaćama. Iisticači su kako bi umjetno povećanje minimalne plaće koje se ne temelji na porastu produktivnosti imalo jako nepovoljne učinke na konkurentsku sposobnost gospo-

darstva i ugrozilo dugoročan gospodarski rast. Sindikati se nisu s tim složili i tražili su povećanje iznosa minimalne plaće na 535 eura u 2018. godini, razmjerno povećanju prosječne plaće u gospodarstvu. Također su predlagali postupno dugoročno povećanje minimalne plaće na 50% prosječne plaće u sljedećih pet do deset godina (trenutno oko 40%). Nakon pregovora koji su trajali gotovo četiri mjeseca, socijalni partneri su se konačno složili o podizanju iznosa minimalne plaće za 2018. na 500 eura.

Iznos minimalne plaće u **Francuskoj** prilagođava se početkom svake godine na temelju neobvezujućeg mišljenja radne skupine stručnjaka. Stručna skupina je ocijenila kako je gospodarski rast preslab, a razina nezaposlenosti previšoka da bi se u siječnju 2016. minimalna plaća znatnije povećala. Vlada je u prosincu 2015. prihvatile ovu preporuku te je iznos minimalne plaće usklađen samo s porastom potrošačkih cijena (osim duhanskih proizvoda). Ako je inflacija tijekom godine veća od 2%, iznos minimalne plaće se automatski prilagođava. Vlada može u bilo kojem trenutku odlučiti povećati minimalnu plaću iznad izračunate stope. U Francuskoj je zabranjeno plaćati radnicima plaću u iznosu ispod zakonske minimalne plaće čak i ako kolektivni ugovori to omogućavaju.

U **Grčkoj** je Vlada donijela 2012. godine odluku da se zakonom propiše kako se iznos minimalne plaće neće mijenjati sve dok Grčka provodi Program fiskalne prilagodbe. U predizbornoj kampanji za opće izbore u siječnju 2015. Koalicija radikalne ljevice Syriza (koja je na kraju i pobijedila na izborima) obećala je trenutno povećanje iznosa minimalne plaće na 751 euro (iznos koji je bio prije srpnja 2011.) i promjenu načina pregovaranja među socijalnim partnerima. No, zbog nepovoljne gospodarske situacije, Vlada je odgodila provedbu svog obećanja rekavši da će se ta mjera provesti u četverogodišnjem razdoblju, što je izazvalo snažno nezadovoljstvo na strani sindikata.

U **Hrvatskoj** je Zakon o minimalnoj plaći (NN 118/18) usvojen 19. prosinca 2018. godine, na snazi je od 1. siječnja 2019. Iako u najvećoj mjeri sadržava najvažnija obilježja prethodnog zakonodavstva, ipak ima nekoliko važnih promjena kojima je politika minimalne plaće postala predvidljivija i transparentnija. Jedna od promjena je da samozaposlena osoba, ako je jedini radnik u poslovnom subjektu, oslobođena obveze plaćanja minimalne plaće. Tako je članom 4 određeno kako se odredbe Zakona ne odnosi na zaposlenika koji je kod poslodavca jedini radnik te istodobno član uprave, izvršni direktor, upravitelj zadruge, likvidator i slično. Zakon postupno ukida odbitak doprinosa za socijalno osiguranje poslodavaca za radnike s minimalnom plaćom uveden 2018. godine. Tako prema članku 20., za radnike za koje je poslodavac do stupanja na snagu ovoga Zakona ostvarivao pravo na umanjenu osnovicu sukladno članku 2. stavku 4. Zakona o minimalnoj plaći (NN 39/13 i 130/17), mjesecna osnovica za obračun doprino-

sa na osnovicu prema plaći utvrđena prema propisima kojima su uređeni doprinosi za obvezna osiguranja umanjuje se za 50% za 2019. godinu te za 25% za 2020. Zakon propisuje da Vlada određuje razinu minimalne plaće jednom godišnje za sljedeću kalendarsku godinu, s tim da se razina utvrđuje na temelju preporuke ministra nadležnog za poslove rada nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima. U cilju poboljšavanja savjetodavnog postupka, novi Zakon propisuje da se visina minimalne plaće određuje do 31. listopada svake godine, dok se konzultacije sa socijalnim partnerima trebaju odvijati u rujnu i listopadu. Ujedno, prema članku 7, nadležni ministar je obvezan osnovati stručno povjerenstvo i propisati njegove zadaće i način rada. Povjerenstvo se sastoji od 9 članova, predstavnika Ministarstva rada i miroviniskog sustava, sindikata, poslodavaca i znanstvene zajednice. Članovi povjerenstva su nakon razmatranja važnih odrednica vezanih uz tržište rada i kretanje plaća, predložili iznose minimalne plaće za 2020 godinu. Ministar je nakon konzultacije sa socijalnim partnerima predložio Vladi bruto iznos minimalne plaće za 2010. godinu od 4062,51 kuna, što je povećanje za 312,51 kuna odnosno 8,33%. Tako bi udio minimalne plaće trebao iznositi 46,49% prosječne bruto plaće isplaćene u pravnim osobama u Republici Hrvatskoj od siječnja do srpnja 2019. godine. To je prilično veliki porast iznosa minimalne plaće. Na temelju trendova kretanja plaća u proteklih godinu dana, može se očekivati kako će se opći rast svih plaća nastaviti i u narednom razdoblju. Za to postoji više razloga, a najvažniji je što se nastavljaju istovrsni pritisci na plaću i bez rasta produktivnosti u području niže plaćenih radnika. Nadalje, važni čimbenici su privlačna snaga imigracijskih zemalja više razine dohotka unutar zajedničkog tržišta EU, pritisci koji proizlaze zbog nestašice radne snage u pojedinim sektorima kao što je ugostiteljstvo i turizam, ali i povećanje plaće na najviše plaćenim poslovima zbog rasta proizvodnosti.

U **Irskoj** je Nacionalni zakon o minimalnoj plaći (*The National Minimum Wage Act*) usvojen 2015. godine s ciljem osnivanja Povjerenstva za utvrđivanje minimalne plaće i novog načina određivanja minimalne plaće. Članove Povjerenstva čine predstavnici socijalnih partnera i znanstvene zajednice. Ministar može prihvati preporuku Povjerenstva, odrediti povećanje iznosa minimalne plaće ili zadržati postojeći iznos. Ako ministar ne prihvati preporuku Povjerenstva, mora dostaviti Parlamentu objašnjenje za to. Prilikom davanja preporuka, Povjerenstvo uzima u obzir mnogobrojne odrednice kao što su kretanja plaća, promjene valutnih tečajeva, stope nezaposlenosti, kretanja produktivnosti i razina konkurentnosti nacionalnog gospodarstva. U srpnju 2015. godine Povjerenstvo je objavilo svoje prvo izvješće, koje je Vlada prihvatile te je od početka 2016. iznos minimalne plaće povećan za 50 posto na 9,15 eura po

satu. Od početka 2018. godine postoje posebne stope za zaposlenike mlađe od 18 godina starosti koji imaju pravo na 70% zakonski utvrđenog iznosa minimalne plaće, odnosno ako imaju više od 18 godina onda imaju pravo u prvoj godini rada na 80% navedenog iznosa i 90% u drugoj godini rada i ako imaju više od 19 godina. Za osobe starije od 18 godina koje su na osposobljavanju, iznos minimalne plaće se računa tako da ostvaruju 75% zakonski utvrđenog iznosa minimalne plaće u prvom tromjesečju osposobljavanja, 80% u drugom tromjesečju te 90% u trećem tromjesečju.

U **Latviji** postupak određivanja iznosa minimalne plaće započinje prijedlogom Ministarstva socijalne skrbi o iznosu minimalne plaće, a zatim se to razrađuje na temelju konzultacija s Ministarstvom financija i socijalnim partnerima. Ovisno o ekonomskim uvjetima, može se povećati predloženi iznos minimalne plaće. O prijedlogu se raspravlja u Nacionalnom vijeću za tripartitnu suradnju koje donosi odluku, nakon čega Vlada donosi propis o minimalnoj plaći za tekuću proračunsku godinu. Odluka Nacionalnog vijeća za tripartitnu suradnju nije obvezujuća za Vladu, nego ona može zadržati ili povećati iznos minimalne plaće. Postupak određivanja minimalne plaće za 2018. započeo je u svibnju 2017. godine, kada je latvijska Vlada propisala povećanje minimalne plaće s 380 eura na 430 eura mjesечно.

Prema Zakonu o radu u **Litvi**, minimalnu plaću utvrđuje Vlada na temelju preporuke Nacionalnog tripartitnog vijeća. Uzimajući u obzir preporuku Vijeća iz listopada 2015., Vlada je usvojila Rezoluciju o minimalnoj plaći kojom je minimalna mjesecačna plaća za 2016. godinu određuje u iznosu od 350 eura. Vlada je odlučila o povećanju minimalne plaće u svjetlu poboljšanja gospodarske situacije u zemlji. Za 2018. godinu sindikati su predložili da se minimalna plaća poveća na 500 eura mjesечно. Međutim, poslodavci su bili uvjereni kako bi takvo povećanje bilo preveliko i da bi minimalna plaća bila vrlo blizu prosječne plaće. Konsenzusom je minimalna plaća povećana na 400 eura.

Minimalna plaća u **Luksemburgu** usklađuje se ovise o porastu troškova života (članak L222-13 Zakona o rada). Kada se indeks potrošačkih cijena poveća 2,5% tijekom prethodnog tromjesečja, obično se iznos minimalne plaće usklađuje u istom omjeru. Zakon o radu (članak L222-2) predviđa određivanje iznosa minimalne plaće koji bi vrijedio dvije godine. Zaposlenici u starosti 15 i 16 godina ostvaruju 75% zakonskog iznosa minimalne plaće, dok oni od 17 godina primaju 80%. Kvalificirani zaposlenici stariji od 18 godina ostvaruju 120% iznosa zakonske minimalne plaće. U Luksemburgu su u listopadu 2018. započele rasprave o potrebi za povećanjem minimalne plaće kako bi se zaštitio životni standard slabo plaćenih radnika. Savez samostalnih sindikata Luksemburg (<http://www.ogbl.lu/>) zatražio je povećanje

minimalne plaće za 10% i za to dobio podršku ministra rada, Nicolasa Schmit. Međutim, premijer Xavier Bettel isključio je svako povećanje u sljedećih nekoliko godina. Gospodarska komora smatra kako bi mogući porast iznosa minimalne plaće značajno oslabio konkurentsku sposobnost nacionalnog gospodarstva posebno imajući na umu kako je neto iznos mjesecne minimalna plaća 1700 eura veći od granice siromaštva (1600 eura).

Na **Malti**, zakonski određeni iznos minimalne plaće povećava se svake godine u skladu s naknadom za pokriće životnih troškova (*the Cost of Living Allowance -COLA*). Kod izračuna COLA-e uzima se u obzir stopa inflacije u proteklih 12 mjeseci.

U **Mađarskoj**, prema Zakonu o radu, Vlada određuje iznos minimalnu plaće nakon savjetovanja s Nacionalnim gospodarsko-socijalnim vijećem (NGTT). Vlada također savjetuje socijalne partnere u stalnom tripartitnom savjetodavnom forumu o konkurentnosti (VKF). U stvarnosti najvažniji pregovori socijalnih partnera o plaćama odvijaju se u VKF-u, time da je tamošnji sporazum socijalnih partnera neobvezujući prijedlog, koji Vlada podnosi NGTT-u razmatranje. Ako se unutar VKF-a ne postigne nikakav dogovor, Vlada ima pravo dati NGTT-u vlastiti prijedlog. Uzimajući u obzir učinke savjetovanje u NGTT-u, Vlada donosi konačnu odluku o iznosu minimalne plaće. U studenom 2015., četiri nacionalne konfederacije sindikata (MaSZSZ, ÉSJT, MOSZ i SZEJ) organizirale su konferenciju o minimalnoj plaći. Rasprave o minimalnoj plaći za 2016. započele su tek u studenom 2015. godine, a zaključene su djelomičnim tripartitnim sporazumom potpisanim u VKF-u 22. prosinca 2015. Sindikati su u početku predložili povećanje od 9%, dok su poslodavci odobravali povećanje od najviše 3%, a Vlada je predložila povećanje od 5%. Dogovoren povećanje bilo je povećanje zajamčene minimalne plaće za 5,7%. Zanimljivo je kako 2015. godine jedna nacionalna konfederacija sindikata (MaSZSZ) nije dala svoju suglasnost u VKF-u, pa utvrđena minimalna plaća po prvi put nije bila zasnovana na potpunoj tripartitnoj suglasnosti. U studenom 2016. godine Vlada je predložila dvogodišnji sporazum određujući povećanje minimalne plaće od 15% u 2017. godini i 8% u 2018. Zanimljivo je kako su rasprave unutar foruma bile više usmjerene na fiskalne uvjete i jamstva, umjesto predloženih, iznenađujuće visokog porasta minimalne plaće. Kako bi stekla podršku socijalnih partnera, Vlada se obvezala smanjiti stope poreza na dohodak i dobit te doprinosa za socijalno osiguranje.

U **Njemačkoj** je Vlada 2014. godine prilikom donošenja Zakona o minimalnoj plaći, na preporuka socijalnih partnera i mišljenje stručnjaka za gospodarstvo, odredila iznos minimalne plaće. Navedeni Zakon daje snažnu ulogu socijalnim partnerima i propisuje da stalno povjerenstvo analizira utjecaje minimalne plaće na gospodarstvo i tržište rada te odlučuje o mo-

gućem povećanju iznosa minimalne plaće. Članove povjerenstva predlažu socijalni partneri i imenuje ih ministar rada. Povjerenstvo čine tri predstavnika udruženja poslodavaca, tri predstavnika sindikata, dva stručnjaka iz znanstvene zajednice i predsjedatelj koji mora biti izabran jednoglasno. Sindikati su tražili veću minimalnu plaću (do 10,50 eura po satu), dok su poslodavci predlagali manji iznos minimalne plaće. Početni iznos minimalne plaće od 8,50 eura po satu povećao se 2017. godine na 8,84 eura po satu (što je 1497,8 eura mjesечно za puno radno vrijeme), a nakon toga se nije više mijenjao.

Iznos minimalne plaće u Poljskoj određuje se godišnje u skladu sa Zakonom o minimalnoj plaći iz 2002. Od 2015. godine nacionalno Gospodarsko socijalno vijeće ima pravo odrediti iznos minimalne plaće. Odluku moraju donijeti jednoglasno socijalni partneri i vlada. Iznos minimalne plaće koji predloži Vlada ne smije biti manji od njezinog trenutnog iznosa i prilagođene procjene kretanja indeksa potrošačkih cijena za sljedeću godinu. U slučaju kada Gospodarsko socijalno vijeće ne postigne suglasnost, Vlada odluku donosi jednostrano, ali iznos minimalne plaće ne može biti niži od prvobitnog prijedloga. U 2015. godini tripartitno vijeće nije donijelo jednoglasnu odluku o minimalnoj plaći, zato što su sindikati (NSZZ Solidarność, OPZZ i FZZ) tražili veće povećanje na 1880 poljskih zlota (PLN). Tri reprezentativne udruge poslodavaca (BCC, Pracodawcy RP i ZRP) predložile su povećanje minimalne plaće na 1782 PLN, dok je Konfederacija Lewiatan sugerirala 1800 PLN. Vlada je jednostrano donijela odluku o bruto iznosu minimalne plaće od 1850 PLN. Slično je bilo i za 2018. godinu kada su sindikati zahtijevali povećanje minimalne plaće na iznos 2220 PLN (€ 532,60) mjesечно, dok su poslodavci pristali na iznos od 2050 PLN (€ 489.85).

Program lijeve Vlade u **Portugalu** koja je stupila na vlast u studenom 2015. godine uključivao je prijedlog za povećanje minimalne plaće na 530 EUR-a u 2016. godini, 557 EUR-a u 2017. godini, 580 EUR-a u 2018. godini i 600 EUR-a u 2019. godini. Stalni odbor za socijalna pitanja složio se s povećanjem na 530 EUR-a u 2016. godini. Međutim, nije postignut konzensus o smanjivanju doprinosa za socijalno osiguranje poslodavaca, koji su iznijele konfederacije poslodavaca kao uvjet za potpisivanje sporazuma. Stoga je Vlada bez formalnog sporazuma odlučila povećati minimalnu plaću na 530 EUR u 2016. godini. Unatoč protivljenju najveće sindikalne središnjice *Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - CGTP-a*, Vlada se ipak uz potporu udruge poslodavaca i druge sindikalne središnjice *União Geral de Trabalhadores - UGT-a*, odlučila na pokretanje trostranog sporazuma o povećanju minimalne plaće, uključujući smanjenje socijalnih doprinosa.

U **Rumunjskoj** je za 2016. godinu bio planiran porast mjesecne minimalne plaće na 1200 rumunjskih leja. Međutim, novoimenovana tehnokratska vlada objavi-

la je 5. prosinca 2015. zamrzavanje iznosa minimalne plaće kao nužnu stabilizacijsku mjeru. Pet nacionalnih sindikalnih središnjica snažno je kritiziralo tu odluku. Vlada se sastala s predstvincima socijalnih partnera u okviru Nacionalnog gospodarsko-socijalnog vijeća. Sindikati su predložili povećanje minimalne plaće na 1275 leja od 1. svibnja 2016. Udržavci poslodavaca podržale su povećanje na 1200 leja od početka 2016., time da bi im se trebalo omogućiti da plaćaju porez na dohodak i doprinose za socijalno osiguranje samo na iznos do 1050 leja. Vlada je odlučila povećati minimalnu plaću na 1250 leja počevši od 1. svibnja 2016., s namjerom za dodatno povećanje na 1400 leja od 1. siječnja 2017. Za 2018. godinu određen je iznos mjesecne minimalne plaće od 1900 leja (407,63 eura).

U **Sloveniji** je standardiziran postupak utvrđivanja minimalne plaće. Na sjednici Gospodarsko-socijalnog vijeća Slovenije u siječnju 2016., Vlada je socijalnim partnerima predložila iznos minimalne plaće za 2016. godinu. Prema Zakonu o minimalnoj plaći, trebalo bi ga indeksirati s inflacijom i drugim ekonomskim pokazateljima (poput rasta BDP-a) iz prethodne godine. Dok je Slovenija u 2015. zabilježila deflaciјu (0,5%) i pozitivan rast BDP-a, plaća i zaposlenosti, odlučeno je da se ne povećava razina minimalne plaće. Parlament je u studenom 2015. godine usvojio izmjene i dopune Zakona o minimalnoj plaće, promjenivši definiciju minimalne plaće. Od siječnja 2016. dodaci za nepovoljne radne uvjete i n-standardno radno vrijeme izdvojeni su od minimalne plaće i isplaćuju se odvojeno. Kako se gospodarska kriza podudarala s promjenama u zakonodavstvu, u razdoblju od 2008. do 2015. godine slovenska minimalna plaća porasla je 3,3 puta brže od prosječne plaće. Stoga je u 2013. godini omjer između minimalne i prosječne plaće narastao na 51,4%, što Sloveniju svrstava među države-članice EU-a s najvećim udjelom minimalne u prosječnoj plaći. Zbog gospodarskog oporavka i nepostojanja inflacije, navedeni omjer je u sljedeće dvije godine neznatno opao. Iako je zemlja zabilježila snažan realni pad gospodarske aktivnosti tijekom krize, rast minimalne plaće bio je veći od porasta produktivnosti rada.

U **Slovačkoj** u posljednjih sedam godina socijalni partneri nisu se mogli dogovoriti o iznosu minimalne plaće. Gospodarsko-socijalno vijeće je u listopadu 2015. godine razmotrilo prijedlog Ministarstva rada, socijalnih poslova i obitelji za povećanje mjesecnog iznosa minimalne plaće na 400 eura i preporučilo ga Vladi na odobrenje. Savez općina Slovačke složio se s prijedlogom, ali su ga odbili predstavnici poslodavaca (AZZZ i RUZ). Konfederacija sindikata inzistirala je na povećanju minimalne plaće na 410 eura. Vlada je raspravljala o prijedlogu Ministarstva, ali je odlučila povećati mjesecni iznos minimalne plaće na 405 eura. Za 2018. godinu Ministarstvo rada, socijalnih poslova i obitelji predložilo je Gospo-

darsko-socijalnom vijeću povećanje minimalne plaće na 480 eura. Savez sindikata Slovačke Republike (KOZ SR) zahtjevao je povećanje iznosa minimalne plaće na 492 eura. Savez udruga poslodavaca (EIGE) bio je protiv bilo kakvog povećanja, dok Nacionalna unija poslodavaca (NUE) nije bila protiv povećanja minimalne plaće, ali je istaknula kako bi to moglo negativno utjecati na zaposlenost i konkurentnost tvrtki. Savez gradova i općina Slovačke nije imao prijedlozi zbog veće minimalne plaće. Na kraju, Gospodarsko-socijalno vijeće preporučilo je usvajanje prijedloga vlade.

U **Španjolskoj** su socijalni partneri informirani i sudjeluju u savjetovanju o povećanju minimalne plaće, ali nisu izravno uključeni u njezino određivanje. Sindikati su zatražili od Ministarstva rada da se minimalna plaća poveća za 11% u 2016. godini, do 720 EUR-a mjesecno, kako bi dostigla 800 EUR-a u 2017. Od Vlade nisu dobili nikakav odgovor. Vlada je u prosincu 2015. godine odobrila povećanje minimalne plaće od 1% za 2016. godinu. U prosincu 2017. godine socijalni partneri su se dogovorili o povećanju iznosa minimalne plaće. Sindikati su zahtjevali povećanje iznosa minimalne plaće na 850 eura do 2020. godine. Povećanje je povezano s dva uvjeta: španjolski BDP-e trebao bi svake godine porasti za više od 2,5%; i broj registriranih nezaposlenih trebao bi se smanjiti za više od 450.000 osoba.

U **Velikoj Britaniji** iznos minimalne plaće utvrđuje Vlada na temelju preporuke stručnog Povjerenstva. Rijetko se događa da Vlada ne prihvati preporuke Povjerenstva, ali je ipak to zabilježeno 2015. godine kada je Vlada odbila preporuku za blago povećanje porasta plaća osobama na naukovanju i odlučila se na veće povećanje njihovih plaća.

5. Različite rješenja i rasprave o minimalnoj plaći

U većem broju članica EU-a iznos minimalne plaće određuje se nakon neobveznog konzultiranja i savjetovanja s različitim tijelima, najčešće socijalnim partnerima. U Bugarskoj, Estoniji, Mađarskoj, Latviji i Litvi, vlade donose odluku o iznosu minimalne plaće nakon preporuka socijalnih partnera ili tripartitnog tijela. U Rumunjskoj je Vlada ukinula iznos minimalne plaće predviđen za siječanj 2016. godine, ali se dogovorila sa socijalnim partnerima o povećanju minimalne plaće za svibanj 2016. Socijalni partneri i stručni odbor utvrđuje iznos minimalne plaće u Njemačkoj, dok se to u Irskoj i Velikoj Britaniji temelji na preporukama stručnih povjerenstava.

U Belgiji, Luksemburgu i Malti minimalne plaće podli-

ježu automatskoj indeksaciji (iako automatska indeksacija za 2% nije provedena u Belgiji 2015.). U Belgiji se ovaj proces kombinira s odlukom socijalnih partnera. Francuska također ima mješoviti sustav, pri čemu vlada prilagođava iznos minimalne plaće na temelju savjeta stručnog odbora, a minimalna plaća može se i automatski prilagođavati. U Nizozemskoj, Zakon o minimalnoj plaći određuje da se minimalna plaća mijenja dva puta godišnje, u skladu s kretanjima svih plaća u prethodnoj godini.

U dosta članica zemalja EU (posebno Bugarskoj, Mađarskoj, Nizozemskoj, Portugalu, Rumunjskoj i Španjolskoj), savjetodavne stručne skupine i sindikati ističu kako je iznos minimalne plaće nedovoljan onima koji je primaju za izlazak iz siromaštva. S druge strane, u Francuskoj, Luksemburgu i na Malti javljaju se mišljenja kako je minimalna nadnica utvrđena u prevelikom iznosu za neke skupine zaposlenika i/ili kako ne bi trebala dalje rasti.

Tako je guverner Narodne banke Francuske izjavio da bi iznos minimalne nadnice trebao biti fleksibilniji s obzirom na različite regije. Čak je predložio kako bi se navedeni iznos mogao privremeno smanjiti da bi se olakšalo zapošljavanje mladih i nestručnih radnika. To su podržali mnogi drugi ekonomisti. Institut Montaigne objavio je studiju prema kojoj je minimalna nadnica u razdoblju 1990.-2010. porasla za 28% dok se istodobno prosječna plaća povećala za 10%. Razmjerno visoka minimalna plaća možda onemogućuje ili barem otežava ulazak u svijet rada osoba ma niže obrazovne i kvalifikacijske razine. Vlada ipak nije odlučila smanjiti iznos minimalne nadnice imajući na umu visoke troškove stanovanja.

Trgovinska komora u Luksemburgu je u svom mišljenju iz siječnja 2015. odbacila Vladin prijedlog o povećanju iznosa minimalne plaće. Istaknula je kako su nepovoljni gospodarski uvjeti i konkurentnost tvrtki pa ne postoji mogućnost za povećanje troškova rada. Trgovinska komora je u svojoj mišljenju ujedno napomenula kako ne mora postojati automatsko povećanje minimalne plaće. Čini se da poslodavci žele postojeću razinu minimalne plaće, ali odbijaju svaku njezino povećanje. U veljači 2015., izvršni odbor glavne sindikalne konfederacije OGBL izjavio je da se protivi promjeni Zakona o minimalnoj plaći i zatražio povećanje minimalne plaće. OGBL je u studenom 2015. predstavio cijeloviti socijalni paket u kojem sindikat traži povećanje iznosa minimalne plaće od 10%.

Trgovinska i industrijska komora na Malta izrazila je svoju zabrinutost zbog predloženog povećanja iznosa minimalne plaće čiji bi utjecaj mogao imati nepovoljne učinke na konkurenčnost nacionalnog gospodarstva. Premijer je izjavio kako Vlada ne namjerava povećati iznos minimalne plaće, ali su se sindikati tome usprotivili.

6. Suglasnost socijalnih partnera o iznosu minimalne plaće

U Latviji i Litvi socijalni partneri su postigli suglasnost o iznosu minimalne plaće. U Latviji u 2015. nije bilo značajnijih rasprava o povećanju iznosa minimalne plaće. Sindikati, poslodavci i vlada složili su se kako stabilna gospodarska situacija i razmjerno mali iznos minimalne plaće stvaraju povoljne uvjete za dugoročno ostvarivanje gospodarskog rasta i povećanje minimalne plaće. Kako bi se izbjegao pretjerano povećanje iznosa minimalne plaće, Litvanska udruga poslodavaca predložila je povezati porast iznosa minimalne plaće s porastom prosječne plaće, porastom produktivnosti rada i indeksom potrošačkih cijena.

7. Zemlje u kojima ne postoji zakonski određena minimalna plaća

Dok su u Italiji i na Cipru započele rasprave o mogućem zakonskom određivanju minimalne plaće, u Danskoj, Finskoj i Švedskoj nije bilo takvih pokušaja.

U Austriji je Vlada u siječnju 2017. zatražila od socijalnih partnera da pregovaraju o usvajanju iznosa međusektorske mjesecne minimalne plaće od 1.500 eura te da se usuglase do sredine 2017. godine. Kako se socijalni partneri nisu dogovorili do utvrđenog dana, Vlada je zaprijetila da će zakonski odrediti iznos minimalne plaće. Socijalni partneri su se s tim složili i dogovorili kako će do 2020. godine iznos minimalne plaće biti određen u sektorskim kolektivnim ugovorima. Ovaj sporazum nije samo spriječio zakonsko određivanje iznosa minimalne plaće nego je tako osigurano da o tome rasprave socijalni partneri.

U Italiji je Vlada najavila probno uvođenje zakonskog određivanja iznosa minimalna plaće u sektorma gdje to nije utvrđeno nacionalnim kolektivnim ugovorima. To je naišlo na veliko protivljenje sindikata koji su tvrdili kako su svi sektori pokriveni nacionalnim kolektivnim ugovorima. Sindikati se boje kako bi moguće zakonsko određivanje iznosa minimalna plaće oslabilo ulogu kolektivnog pregovaranja jer bi tvrtke mogle istupati iz udruženja poslodavaca gdje su kolektivnim ugovorima utvrđeni veći iznosi minimalne plaće od onih određenih zakonom. Stoga je Vlada zasad odustala od te namjere, ali ako socijalni partneri ne postignu suglasnost Vlada će uvesti zakonsko određivanje iznosa minimalna plaće.

Na **Cipru** je manji dio zaposlenih zahtijevao da se iznos minimalne plaće primjenjuje na veći raspon zanimanja. Demokratski savez rada (*the Democratic Federation of Labour*) ističe kako bi se iznos minimalne plaće trebao povećati i doseći 60% iznosa nacionalne medijalne plaće. Suprotno tome, Udruga poslodavaca i industrijalaca (OEB) i Ciparska gospodarska i industrijska komora (CCCI), smatraju kako je potrebno ukinuti sustav minimalne plaće koje sada postoje za manji broj zanimanja ili jako smanjiti njegov iznos.

8. Zaključak

U članku smo pokazali kako u 22 od 28 zemalja-članica EU-a postoji zakonsko određenje minimalne plaće, time da se njihovi iznosi jako razlikuju od zemlje do zemlje. Bugarska i Rumunjska imaju najmanji zakonski određeni iznos minimalne plaće u EU, dok Luksemburg ima najveći iznos minimalne plaće, gotovo devet puta veći od bugarskog. Tijekom 2017. godine, zakonski utvrđen iznos minimalne plaće re-

alno je porastao u 18 EU članica, a u 19 povećan je nominalno. Nakon 2010. godine najveće apsolutno i realno povećanje zakonski određenog iznosa minimalne plaće bilo je u Bugarskoj i Rumunjskoj, ali navedene zemlje još uvijek jako zaostaju u odnosu na zapadnoeropske EU članice. U većini promatranih zemalja zakonski određeni iznos minimalne plaće dogovara se sa socijalnim partnerima. To je preusmjeravanje trenda koji se očitovao početkom desetljeća kada su vlade u skoro svim zemljama jednostrano određivale iznos minimalne plaće.

Posljednjih godina u većem broju zemalja, uključujući Hrvatsku, Irsku, Maltu i Njemačku, osnovane su stručne skupine koje su uključene u određivanje iznosa minimalne plaće, time da se njihovo osnivanje predviđa u Bugarskoj i Rumunjskoj. U većem broju zemalja razmatra se drugačije određivanje iznosa minimalne plaće za pojedine regije, gospodarske sektore i skupine zaposlenika s obzirom na dob ili obrazovnu razinu. Međutim, to se dogodilo samo na Malti. S druge strane, u nekim zemljama EU, poput Nizozemske, Poljske i Velike Britanije, zabilježeni su suprotni trendovi. ■

Literatura:

- Bossler, M. i Greiner, H.-D. (2016), Employment effects of the new German national minimum wage: Evidence from establishment-level micro data, IAB Discussion paper No. 10, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- ETUC (2017), Minimum wages in 10 EU countries far below the low wage threshold!, Press release, 11 November, Brussels: ETUC
- ETUI (2016), What role can minimum wages play in overcoming the low-wage model in central and eastern Europe?, Working Paper No. 9, Brussels: ETUC.
- Eurofound (2017), Developments in working life in Europe: EurWORK annual review 2016, Dublin: Eurofound.
- European Commission (2017a), Labour market and wage developments in Europe: Annual Review 2017, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2017b), European Semester thematic factsheet: Wage developments and wage setting systems, Brussels: European Commission.
- Fric, K. (2016), Statutory minimum wages in the EU 2016, Luxembourg: Publications Office of the European Union, dostupno na <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/eu-member-states/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2016>
- Fric, K. (2018), Statutory minimum wages 2018, Luxembourg: Publications Office of the European Union, dostupno na https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18005en.pdf
- Parsons, D. O. (2008), The new Palgrave dictionary of economics, Vol. 5, 2nd ed., (eds.) Durlauf, S.N., and Blume, L. E., London: Palgrave Macmillan,

Summary:

The term statutory minimum wages refers to the various legal regulations of the remuneration by employers to their employees. Minimum wages can be regulated by specific laws or government regulations. The article explains the statutory minimum wage that applies in a particular country and is not limited to specific sectors, occupations or group employees. 22 out of 28 EU Member States have generally applicable statutory minimum wage. In the majority of the countries EU members (Austria, Denmark, Finland, Italy and Sweden), which do not have statutory defined minimum wages, this amount is determined by sectoral collective agreements which can become mandatory for the whole sector.



Sudska praksa hrvatskih sudova

Odbačaj tužbe - radnik nema pravni interes za osporavanje otkaza koji je stavljen izvan snage prije podnošenja zahtjeva za zaštitu prava

Prvostupanjski sud pravilno zaključuje da tužitelj nema pravni interes za podnošenje tužbe primjenom odredbe članka 187. stavak 2. ZPP-a tražiti utvrđenje nedopuštenosti odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 7. kolovoza 2017. obzirom da je ista nedvojbeno stavljena izvan snage odlukom tuženika od 17. kolovoza 2017. pa temeljem iste tuženik nije mogao izvršiti odjavu tuženika kod Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje niti takva odluka proizvodi pravne učinke.

Članak 187. stavak 2. Zakona o parničnom postupku („Narodne novine“ br. 53/91, 91/92, 112/99, 88/01, 117/03, 88/05, 2/07, 84/08, 123/08, 57/11, 148/11, 25/13, 28/13 i 89/14)

Prvostupanjskim rješenjem odbačena je tužba tužitelja na utvrđenje da nije dopušten otkaz ugovora o radu od 7. kolovoza 2017. koji je tuženik dao tužitelju Odlukom o otkazu ugovora o radu (izvanredni otkaz) 7. kolovoza 2017. te da se poništava navedena Odluka o otkazu ugovora o radu (izvanredni otkaz) i utvrđuje da radni odnos tužitelja kod tuženika nije prestao, kao i da se naloži tuženiku da tužitelja vrati na poslove koje je obavljao do donošenja pobijane odluke o otkazu.

Žalba tužitelja je neosnovna i Županijski sud potvrđuje rješenje suda prvog stupnja.

Iz obrazloženja odluke suda drugog stupnja:

Prvostupanjski sud po provedenom postupku utvrđuje:

- da je tužitelj bio zaposlen kod tuženika temeljem ugovora o radu od 7. ožujka 2015. koji je otkazan

tužitelju Odlukom o otkazu ugovora o radu (izvanredni otkaz) od 7. kolovoza 2017.,

- da je tužitelj protiv odluke tuženika o izvanrednom otkazu ugovora o radu podnio zahtjev za zaštitu prava 21. kolovoza 2017., na koji tuženik nije odgovorio te da je tužba pravovremeno podnesena 19. rujna 2017.,
- da je tuženik Odluku o otkazu ugovora o radu tužitelju od 7. kolovoza 2018. stavio izvan snage Odlukom od 17. kolovoza 2017. koja nije uručena tužitelju,
- da je prema evidenciji Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje tužitelju prestalo osiguranje kod tuženika 6. kolovoza 2017., a da je od 7. kolovoza 2017. prijavljen kod novog poslodavca te je na obrascu navedeno da se radi o korekciji prijave tuženika zaprimljene 21. kolovoza 2017.

Slijedom ovih utvrđenja prvostupanjski sud zaključuje da tužitelj nema pravni interes za podnošenje tužbe primjenom odredbe članka 187. stavak 2. ZPP-a tražiti utvrđenje nedopuštenosti odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 7. kolovoza 2017. obzirom da je ista nedvojbeno stavljena izvan snage odlukom tuženika od 17. kolovoza 2017. pa temeljem iste tuženik nije mogao izvršiti odjavu tuženika kod Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje niti takva odluka proizvodi pravne učinke.

Neosnovano tužitelj osporava pravilnost i zakonitost pobijanog rješenja kraj utvrđene činjenice da je Odluka tuženika o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 7. kolovoza 2017. stavljena izvan snage Odlukom tuženika od 17. kolovoza 2017. U tom slučaju pravilno prvostupanjski sud zaključuje da tužitelj nema pravni interes za podnošenje tužbe primjenom odredbe članka 187. stavak 2. ZPP-a kojom je propisano da se tužba na utvrđenje može podići kada je to posebnim propisima predviđeno, kad tužitelj ima pravni interes da sud utvrdi postojanje odnosno nepostojanje kakva prava ili pravnog odnosa ili istinitosti odnosno neistinitosti kakve isprave prije dospjelosti zahtjeva za činidbu, iz istog odnosa ili kad tužitelj ima kakav drugi pravni interes za podizanje takve tužbe.

Odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu tuženika stavljena je izvan snage Odlukom tuženika koja je donesena prije podnošenja zahtjeva za zaštitu prava tužitelja od 21. kolovoza 2017. Odluka o opozivu odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu dostavljena je uz odgovor na tužbu te je tužitelj od ta-

da imao saznanja o sadržaju te odluke, iako je nije zaprimio što je razvidno iz preslike povratnice koja je dostavljena uz citiranu odluku o opozivu. Eventualnim prihvaćanjem tužbenog zahtjeva na utvrđenje nedopuštenosti Odluke o otkazu ugovora o radu tuženika od 7. kolovoza 2017. radnopravni položaj tužitelja ne bi bio povoljniji jer tuženik tužitelju nije izvanredno otkazao ugovor o radu odlukom od 7. kolovoza 2017. obzirom da je stavljena izvan snage prije podnošenja zahtjeva za zaštitu prava pa je pravilan zaključak prvostupanjskog suda da u smislu odredbe članka 187. stavak 2. ZPP-a tužitelj nema pravni interes za podnošenje tužbe na utvrđenje nedopuštenim odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu te na poništenje iste.

Odredbom članka 124. stavak 1. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14 i 127/17 – dalje: ZR) propisano je da ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložiti će vraćanje radnika na posao. Vraćanje radnika na posao je posljedica utvrđenja nedopuštenosti odluke o otkazu ugovora o radu pa kako je tužba odbačena u odnosu na utvrđenje nedopuštenosti odluke o otkazu ugovora o radu i poništenje iste pravilno je prvostupanjski sud odbacio tužbu tužitelja i u ovom dijelu jer, tužitelju nije prestao ugovor o radu temeljem Odluke od 7. kolovoza 2017. jer je ista opozvana odlukom tuženika od 17. kolovoza 2017.

Neosnovani su žalbeni navodi tužitelju kojima ističe da je odjavljen kod tuženika kao poslodavca 6. kolovoza 2017. jer ova činjenica nije odlučna obzirom na postavljeni tužbeni zahtjev na utvrđenje nedopuštenosti odluke o otkazu i vraćanje tužitelja na rad. U odnosu na žalbene navode tužitelja valja odgovoriti da je tužitelj već 7. kolovoza 2017. na dan kada je tužnik donio pobijanu odluku o otkazu ugovora o radu bio prijavljen kod novog poslodavca te mu je prestao radni odnos kod tuženika, ali ne temeljem pobjjane odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, već temeljem odluke tuženika o izvanrednom otkaza ugovora o radu od 21. kolovoza 2017. koja se ne pobjija u ovom sudskom postupku. U tom slučaju poslodavac je mogao odjaviti tužitelja kod Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje s 6. kolovoza 2017. obzirom da je sa sljedećim danom tužitelj bio prijavljen kod novog poslodavca.

Kako ne postoji žalbeni razlozi na koje ovaj sud pazi po službenoj dužnosti niti razlozi koje tužitelj ističe u žalbi, valjalo je žalbu odbiti kao neosnovanu i potvrditi prvostupanjsko rješenje.

Slijedom obrazloženog, a temeljem odredbe članka 380. točka 2. ZPP-a odlučeno je kao u izreci.

Tužba (radi utvrđenja ništetnosti i radi poništenja sporazuma) podnesena nakon otvaranja predstečajnog postupka

Odredbom čl. 68. st. 1. Stečajnog zakona propisana zabrana pokretanja parničnih, ovršnih, upravnih i postupaka osiguranja protiv dužnika, od dana otvaranja predstečajnog postupka do njegova završetka, a ne od dana pravomoćnosti rješenja o otvaranju predstečajnog postupka.

Članak 66. Stečajnog zakona (Narodne novine, broj: 71/2015., 104/2017.)

Pobijanim rješenjem odbačena je tužba tužiteljice radi utvrđenja ništetnosti i radi poništenja Sporazuma o otkazu ugovora o radu od 19. rujna 2018., kao nedopuštena.

Žalba tužiteljice je neosnovana i Županijski sud potvrđuje rješenje suda prvog stupnja.

Iz obrazloženja odluke suda drugog stupnja:

Pobijanim rješenjem sud odbacuje tužbu od 6. veljače 2019., radi utvrđenja ništetnosti i radi poništenja Sporazuma o otkazu ugovora o radu od 19. rujna 2018., uz obrazloženje:

- da je rješenjem Trgovačkog suda u Zagrebu poslovni broj St-108/19 od 18. siječnja 2019. nad tuženikom otvoren predstečajni postupak,
- da se u konkretnom slučaju ne radi o postupku na koji predstečajni postupak ne utječe u smislu čl. 66. Stečajnog zakona (Narodne novine, broj: 71/2015., 104/2017. - dalje: SZ), kao ni o postupku radi ostvarenja tražbina koje su nastale nakon otvaranja predstečajnog postupka (čl. 68. st. 4. SZ-a).

Navedena činjenična utvrđenja tužiteljica žalbom ne osporava, već upire da je rješenje o otvaranju predstečajnog postupka postalo pravomoćno nakon podnošenja tužbe, tek 11. veljače 2019.

Na žalbene navode valja odgovoriti da je ta okolnost neodlučna jer je čl. 68. st. 1. SZ-a propisana zabrana pokretanja parničnih, ovršnih, upravnih i postupaka osiguranja protiv dužnika, od dana otvaranja predstečajnog postupka do njegova završetka, a ne od dana pravomoćnosti rješenja o otvaranju predstečajnog postupka.

Stoga je žalbu tužiteljice valjalo kao neosnovanu odbiti (čl. 380. toč. 2. ZPP-a).

Pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor i regres tijekom prekida rada zbog nedopuštenog otkaza

U konkretnom slučaju tužitelj u razdoblju od 12. lipnja 2014. do 7. svibnja 2018. nije dolazio na posao niti je obavljao radne zadatke pa mu poslodavac nije bio dužan omogućiti korištenje godišnjeg odmora, niti je postojao objektivan način na koji bi tuženik kao poslodavac mogao odobriti tužitelju (koji u razdoblju od 47 mjeseci nije nigdje radio) korištenje godišnjeg odmora. Pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ima samo radnik koji je zaista radio i time stekao pravo na korištenje godišnjeg odmora, a poslodavac ga je u korištenju toga prava onemogućio, i to pod uvjetima iz čl. 61. st. 1. i 2. ZR-a. Svako drugačije tumačenje bilo bi protivno smislu i svrhi godišnjeg odmora i naknade za neiskorišteni godišnji odmor. Pored toga, tužitelj je zahtjevao isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, a koji se isplaćuje prije godišnjeg odmora i u svrhu korištenja godišnjeg odmora, te po svojoj prirodi zapravo isključuje isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor, jer se ta naknada isplaćuje umjesto korištenja godišnje odmora (a regres se isplaćuje za godišnji odmor).

Članak 87. stavak 3. Zakona o radu ("Narodne novine", br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13)

Članak 61. stavak 1. i 2. Zakona o radu ("Narodne novine", br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13)

Presudom suda prvog stupnja pod točkom I. izreke naloženo je tuženiku isplatići tužitelju za period od 12. lipnja 2014. do 7. svibnja 2018. s osnove naknade plaće, razlike plaće, naknade za neiskorišteni godišnji odmor, regresa za 2016. i 2017. i božićnice za 2016. i 2017. ukupan iznos od 522.809,04 bruto te s osnove regresa za 2015. i božićnice za 2014. i 2015. iznos od 3.500,00 kn neto, zajedno sa zakonskim zateznim kamataima po stopi kako je to navedeno u izreci presude, sve u roku od 15 dana, te je pod točkom II: izreke naloženo tuženiku naknaditi tužitelju prouzročeni trošak parničnog postpka u iznosu od 61.650,00 kn u roku od 15 dana.

Žalba tuženika je kao djelomično osnovana i Županijski sud potvrđuje presudu suda prvog stupnja

u točki I. izreke u dijelu u kojem je naloženo tuženiku isplatići tužitelju naknadu bruto plaće u iznosu od 458.713,41 kn, bruto iznos od 6.274,46 kn na ime regresa za 2016. i 2017., bruto iznos od 9.552,98

kn na ime božićnice za 2016. i 2017., neto iznos od 1.500,00 kn na ime regresa za 2015. te neto iznos od 2.000,00 kn na ime božićnice za 2014. i 2015., sve sa zateznim kamatama tekućim od dospjeća svakog pojedinačno navedenog iznosa, dok preinačuje presudu suda prvog stupnja u dijelu pod točkom I. izreke u kojem je prihvaćen zahtjev tužitelja za isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor u ukupnom iznosu od 48.268,20 kn te pod točkom II. izreke u dijelu u kojem je prihvaćen zahtjev za naknadu parničnog troška preko iznosa od 48.400,00 kn do iznosa od 61.650,00 kn (za iznos od 13.250,00 kn), i sudi:

Odbija se zahtjev tužitelja za isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor, i to:

- za 2014. u iznosu od 7.618,72 kn bruto,
- za 2015. u iznosu od 13.498,10 kn bruto,
- za 2016. u iznosu od 13.549,82 kn bruto, i
- za 2017. u iznosu od 13.601,56 kn bruto, što ukupno iznosi 48.268,20 kn, sa zatraženom zakonskom kamatom

Odbija se zahtjev tužitelja za naknadu parničnog troška u iznosu od 13.250,00 kn.

Iz obrazloženja odluke suda drugog stupnja:

U ovoj pravnoj stvari je do prekida rada tužitelja došlo zbog krivnje poslodavca – donošenja Odluke tuženika o izvanrednom otkazu Ugovora o radu broj: 270-IO-101/14 od 12. lipnja 2014., koja je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđena nedopuštenom, pa je tuženik dužan tužitelju, temeljem odredbe čl. 87. st. 3. Zakona o radu ("Narodne novine", br. 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13 – dalje: ZR) isplatići naknadu plaće.

U slučaju nezakonitog prestanka radnog odnosa, tuženik je u obvezi tužitelja dovesti u radnopravno stanje i materijalnu situaciju kao da nedopuštene Odluke o otkazu Ugovora o radu nije niti bilo – i to isplatom naknade plaće na koju je imao pravo za čitavo utuženo vrijeme (do povratka na rad) u kojem zbog takve Odluke nije radio, kao i isplatom regresa i božićnice u visini koja bi mu bila isplaćena da je radio.

Međutim, ispitujući pravilnost primjene materijalnog prava po službenoj dužnosti, sukladno ovlaštenju iz odredbe čl. 365. st. 2. ZPP-a, ovaj sud je utvrdio da je nepravilna pobijana presuda u dijelu u kojem je tužitelju dosuđena naknada za neiskorišteni godišnji odmor.

Naime, godišnji odmor označava razdoblje u određenoj kalendarskoj godini u kojem neka osoba privremeno prestaje sa svojim redovnim poslovnim aktivnostima, to jest radom, i to u svrhu odmora i rekreativne. Dakle, pravo na godišnji odmor ima radnik koji je u određenoj kalendarskoj godini osobno obavljao rad za određenog poslodavca, a kako bi se odmorio od svakodnevnih radnih obveza.

U konkretnom slučaju tužitelj u razdoblju od 12. lip-

nja 2014. do 7. svibnja 2018. nije dolazio na poslao niti je obavljao radne zadatke pa mu poslodavac nije bio dužan omogućiti korištenje godišnjeg odmora, niti je postojao objektivan način na koji bi tuženik kao poslodavac mogao odobriti tužitelju (koji u razdoblju od 47 mjeseci nije nigdje radio) korištenje godišnjeg odmora.

Pravo na naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ima samo radnik koji je zaista radio i time stekao pravo na korištenje godišnjeg odmora, a poslodavac ga je u korištenju toga prava onemogućio, i to pod uvjetima iz čl. 61. st. 1. i 2. ZR-a. Svako drugačije tumačenje bilo bi protivno smislu i svrsi godišnjeg odmora i naknade za neiskorišteni godišnji odmor.

Pored toga, tužitelj je zahtijevao isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, a koji se isplaćuje prije godišnjeg odmora i u svrhu korištenja godišnjeg odmora, te po svojoj prirodi zapravo isključuje isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor, jer se ta naknada isplaćuje umjesto korištenja godišnje odmora (a regres se isplaćuje za godišnji odmor). Tužitelj je u ovom postupku zahtijevao (i dobio) naknadu plaće i za one mjesecu u kojima se uobičajeno koristi godišnji odmor (srpanj i kolovoz), što je u skladu s čl. 60. st. 1. ZR-a prema kojem radnik za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ima pravo na plaću najmanje u visini njegove prosječne mjesечne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Na kraju, valja reći da tužitelj treba biti doveden u onu pravnu i materijalnu poziciju u kojoj bi bio da nije bilo nezakonitog otkaza o radu, a ne u poziciju koja bi bila povoljnija. Da je tužitelj u utuženom razdoblju radio, primao bi plaću, božićnicu i regres te koristio godišnji odmor pa mu je u skladu s time pravilno priznato pravo na isplatu naknade plaće, božićnice i regresa, dok je u odnosu na dio tužbenog zahtjeva za isplatu naknade za neiskorišteni godišnji odmor valjalo preinačiti pobijanu presudu i odbiti taj dio zahtjeva kao neosnovan.

Ispitujući po službenoj dužnosti i pravilnost primjene materijalnog prava prilikom odlučivanja o troškovima postupka, ovaj sud je utvrdio da je sud prvog stupnja pogrešno primijenio odredbe čl. 155. st. 1. ZPP-a i Tbr. 8. t. 1. Tarife o nagradama i naknadi troškova za rad odvjetnika ("Narodne novine", br. 142/12, 103/14, 118/14 i 107/15 – dalje: Tarifa) kada je tužitelju priznao trošak sastava podnesaka od 27. travnja 2018. i 11. listopada 2018.

Sukladno odredbi Tbr. 8. t. 1. Tarife odvjetniku pripada nagrada za sastavljanje odgovora na tužbu, prigovora protiv platnog naloga i obrazloženih podnesaka u kojima se odgovara na navode prigovora ili odgovora na tužbu ili se očituje na nalaze i mišljenja vještaka, ali ne više od sveukupno 4 (četiri) takva podneska u prvostupanjskom postupku – nagrada kao za tužbu po Tbr. 7. t. 1., 3., 6. i 7. Dakle, punomoćniku tuženika pripada nagrada za najviše četiri obrazložena podneska, i to pod uvjetom da se radi o podnescima koji su bili potrebni za vođenje postupka (čl. 155. st. 1. ZPP-a), pa je sud pogrešno primi-

jenio materijalno pravo kada je tuženiku dosudio trošak za pet obrazloženih podnesaka.

Tužitelju je pravilno priznat trošak za sastav tužbe i podneska od 9. travnja 2018. u iznosu od po 5.060,00 kn, kojim se tužitelj očituje na navode iz tuženikovog odgovora na tužbu, trošak podnesaka od 27. lipnja 2018. u iznosu od 5.300,00 kn u kojem se očituje na nalaz i mišljenje vještaka te precizira tužbeni zahtjev, kao i trošak sastava podneska od 6. veljače 2019. u kojem se tužitelj očituje na dopunu nalaza i mišljenja vještaka te precizira tužbeni zahtjev.

Međutim, podnesak od 27. travnja 2018. nije bio potreban za vođenje postupka jer sve što je u njemu izneseno je tužitelj mogao navesti u podnesku predanom суду 18 dana ranije (9. travnja 2018.) jer u međuvremenu nije poduzeta niti jedna radnja u postupku, a jednako tako nije bio potreban niti sastav podneska predanog na ročištu 11. listopada 2018., u kojem podnesku je tužitelj djelomično povukao tužbeni zahtjev, a to je jasno naznačio na samom ročištu.

Stoga je valjalo potvrditi odluku u dijelu u kojem je tužitelju priznat trošak sastava tužbe i podneska od 9. travnja 2018. u iznosu od po 5.060,00 kn, trošak sastava podnesaka od 27. lipnja 2018. i 6. veljače 2019. u iznosu od po 5.300,00 kn, te trošak zastupanja na ročištima dana 15. svibnja 2018., 11. listopada 2018. i 7. ožujka 2019. u iznosu od po 5.300,00 kn te trošak ročišta za objavu presude u iznosu od 500,00 kn, što ukupno iznosi 37.120,00 kn, uvećano za PDV u iznosu od 9.280,00 kn, i trošak vještačenja od 2.000,00 kn, odnosno sveukupno 48.400,00 kn.

U preostalom dijelu u visini od 13.250,00 kn je valjalo preinaciti pobijanu presudu i odlučiti kao u točki III. 3. izreke.

Slijedom svega navedenoga i temeljem odredbe čl. 368. st. 1. ZPP-a je odlučeno kao u točki I. izreke, a temeljem odredbe čl. 373. toč. 3. ZPP-a kao u točki II. izreke.

S obzirom da je tuženik u žalbenom postupku djelomično uspio u pogledu odluke o zateznim kamatama i trošku, kao sporednim potraživanjima, dok je u pogledu glavnog zahtjeva uspio u razmjeru neznatnom dijelu od 9% (žalbom je osporavao ukupan iznos od 526.309,05 kn, a uspio je s odbijanjem zahtjeva u odnosu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor u iznosu od 48.268,00 kn), temeljem odredbe čl. 35. st. 2., čl. 154. st. 2. i čl. 166. st. 2. ZPP-a nema pravo na naknadu zatraženog troška za sastav žalbe (točka III. izreke).

Odbijen je zahtjev tužitelja za naknadu troška odgovora na žalbu, temeljem odredbe čl. 155. st. 1. ZPP-a, jer isti nije bio potreban za vođenje postupka (točka IV. izreke).

Otkaz zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu

U okolnostima konkretnog slučaja, da je između stranaka ugovoreno diskrecijsko pravo poslodavca ocijeniti je li tužitelj zadovoljio kriterije zbog provjere kojih je ugovoren probni rad, te da na okolnosti što je tuženik to pravo koristio i na činjenici nezadovoljstva što je ocjena njegovog rada za njega nepovoljna tužitelj ne može u postupku traženja sudske zaštite s uspјehom temeljiti zahtjev na utvrđenje nedopuštenom odluke o otkazu ugovora zasnovane na toj ocjeni.

Ovaj viši sud kod toga ukazuje i da samom činjenicom otkazivanja ugovora o radu u utvrđenim uvjetima (kada je tuženik imao razloga zaključiti da radom tužitelja u ugovorenom roku nije zadovoljan) tužitelj nije bio šikaniran ili diskriminiran od strane tuženika - postupanje kojeg prema tužitelju (kada nije dokazano nešto drugo) nema obilježja izravne niti neizravne diskriminacije,

Članak 53. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 93/14)

Prvostupanjski sud je donio slijedeću presudu:

„I. Utvrđuje se da nije dopuštena Odluka tuženika od 29. rujna 2017.- Odluka o otkazu za vrijeme probnog roka ugovorenog u Ugovoru o radu zaposlenog dana 01. kolovoza 2017. na temelju ugovora potpisanih 01. kolovoza 2017., kojom je tuženik kao poslodavac dao tužitelju Otkaz ugovora o radu na neodređeno vrijeme sklopljen između stranaka 01. kolovoza 2017. i Otkaz ugovora o privremenom radu u SR Njemačkoj sklopljen između stranaka 01. kolovoza 2017.

II. Određuje se sudski raskid Ugovora o radu iz točke I. ove presude s danom 01. siječnja 2018.

III. Nalaže se tuženiku isplatiti tužitelju iznos od 5.367,60 Eur-a zajedno za zakonskom zateznom kamatom, osim kamate na iznos poreza na dohodak i prikeza porezu na dohodak sadržanog u navedenom iznosu, koja kamata teče od 01. siječnja 2018. pa do isplate po stopi koja se određuje za svako polugodište uvećanjem prosječne kamatne stope na stanja kredita odobrenih na razdoblje dulje od godine dana nefinansijskim trgovačkim društvima izračunate za referentno razdoblje koje prethodi tekućem polugodištu za tri postotna poena, u roku od 8 dana“.

Žalba tuženika je osnovana i Županijski sud preinakuje presudu suda prvog stupnja tako da sudi:

Odbija se tužbeni zahtjev koji glasi:

„1. Utvrđuje se da nije dopuštena Odluka tuženika od 29. rujna 2017.- Odluka o otkazu za vrijeme probnog roka ugovorenog u Ugovoru o radu zaposlenog dana 01. kolovoza 2017. na temelju ugovora potpisanih 01. kolovoza 2017., kojom je tuženik kao poslodavac dao tužitelju Otkaz ugovora o radu na neodređeno vrijeme sklopljen između stranaka 01. kolovoza 2017. i Otkaz ugovora o privremenom radu u SR Njemačkoj sklopljen između stranaka 01. kolovoza 2017.

2. Određuje se sudski raskid Ugovora o radu iz točke I. ove presude s danom 01. siječnja 2018.

3. Nalaže se tuženiku isplatiti tužitelju iznos od 5.367,60 Eur-a zajedno za zakonskom zateznom kamatom, osim kamate na iznos poreza na dohodak i prikeza porezu na dohodak sadržanog u navedenom iznosu, koja kamata teče od 01. siječnja 2018. pa do isplate po stopi koja se određuje za svako polugodište uvećanjem prosječne kamatne stope na stanja kredita odobrenih na razdoblje dulje od godine dana nefinansijskim trgovačkim društvima izračunate za referentno razdoblje koje prethodi tekućem polugodištu za tri postotna poena, u roku od 8 dana.“

Iz obrazloženja odluke suda drugog stupnja:

Predmet postupka je utvrđenje nedopuštenosti otkaza tužitelju od 29. rujna 2017. godine za vrijeme probnog rada, sudski raskid ugovora o radu te isplata naknade štete.

Prvostupanjski sud je utvrdio:

- da su ovdje parnične stranke 1. kolovoza 2017. sklopile Ugovor o radu na neodređeno vrijeme uz uvjet probnog rada u trajanju od šest mjeseci od dana sklapanja ugovora, na poslovima elektromonter,
- da su ovdje parnične stranke istoga dana, 1. kolovoza 2017. potpisale Ugovor o privremenom radu u SR Njemačkoj, kojim ugovorom je tužitelj upućen na rad u SR Njemačku,
- da je na temelju sklopljenog ugovora tužitelj radio kod tuženika, radeći u SR Njemačkoj,
- da je tuženik 29. rujna 2017. donio Odluku o otkazu za vrijeme probnog roka ugovorenog u ugovoru o radu, pozivajući se u obrazloženju, između ostalog, da je tuženik povrijedio odredbu članka 9. i članka 11. Ugovora o privremenom radu u SR Njemačkoj,
- da je tužitelj 11. listopada 2017. podnio tuženiku Zahtjev za zaštitu prava na koji zahtjev tuženik nije odgovorio,
- da prije nego mu je ugovor o radu otkazan tužitelj nije upozoren na povrede obveza iz radnog odnosa.

Polazeći od navedenih utvrđenja, te na temelju saslušanja svjedokinje T.K.K., tužitelja i direktora tuženika N.K., prvostupanjski sud je prihvatio tužbeni zahtjev tužitelja uz ocjenu da se Odluka o otkazu za vrijeme probnog roka ugovorenog u ugovoru o radu „ne može ispitati jer da nije u dovoljnoj mjeri obrazložena“.

Osnovana je žalba tuženika glede pogrešne primjene materijalnog prava.

Predmet spora valja raspraviti u smislu odredbe članka 53. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 93/14., dalje: ZR) kojom je propisano: (stavak 1.) „Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.“, (stavak 2.) „Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.“, (stavak 3.) „Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno razlog za otkaz ugovora o radu.“ (stavka 4.) „Na otkaz iz stavka 3. ovog članka ne primjenjuju se odredbe ovog Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona“ i prema svrsi instituta probnog rada, i to kao instrumenta zaštite poslodavca i radnika: ona se (za ovaj slučaj relevantno) s pozicije poslodavca iscrpljuje u davanju mogućnosti da u ugovorenom roku probnog rada izvrši provjeru osobina i sposobnosti radnika za obavljanje određenog posla, odnosno da provjeri njegovu radnu učinkovitost i znanje i da u slučaju nezadovoljstva pristupom radnika poslu u okviru probnog rada radniku može otkazati sklopljeni ugovor o radu.

Polazeći od istaknute svrhe (prirode) instituta probnog rada te citiranih odredaba članka 53. ZR-a:

- odluka o tome je li radnik zadovoljio na probnom radu donosi se (u pravilu) istekom ugovorenog roka probnog rada, koji rok bi trebao biti određen kao dovoljan za provjeru radnika i stvaranje ocjene je li radno učinkovit i ima li znanje za posao koji treba obavljati,
- glede pretpostavki za prestanak radnog odnosa, ugovoreni probni rad ne valja poistovjetiti s radom ugovorenim na određeno ili neodređeno vrijeme: poslodavcu koji tijekom probnog rada utvrdi da radnik ne zadovoljava kriterije zbog provjere kojih je ugovorio takav rad ili ne ostvaruje očekivane rezultate rada pripada (upravo zbog prirode probnog rada i istaknute njegove svrhe) pravo otkazati ugovor istekom ugovorenog roka probnog rada ali i prije isteka toga roka - i to (obzirom da je riječ o posebnom institutu, s posebnim osobinama - različitim od onih koje su relevantne kod redovitog ili izvanrednog otkaza ugovora) već i samo pozivom na to što je utvrđeno.

Konkretno, utvrđenje da radnik ne zadovoljava kriterije zbog provjere kojih je ugovorio probni rad ili da ne ostvaruje očekivane rezultate rada već i samo za sebe predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu kod kojeg je takav probni rad ugovoren, s time da tako dani otkaz jedino ne smije biti diskriminirajući i *šikanozan* ili rezultat ugavaranja probnog rada protivno svrzi zbog koje je propisan (zloupotreboom prava takvog ugavaranja).

U ovome slučaju tuženik je probni rad s tužiteljem ugovorio sukladno navedenoj svrzi takvog rada, dakle kako bi u roku ugovorenom za takav rad provjerio

osobine i sposobnost tužitelja za obavljanje ugovorenog posla, a osporenu Odluku donio je prema izloženom pravnom shvaćanju: otkazao je ugovor o rad sklopljen s tužiteljem uz i očitu ocjenu da kroz daljnji rad tužitelj ne bi nadomjestio ono što nije pokazao u proteklih dva mjeseca - u kojima svojim radom nije zadovoljio kriterije zbog provjere kojih je i pristao na probni rad i takvog ugovorio, i takav otkaz s takvim razlogom u okolnostima konkretnog slučaja niti ovaj viši sud ne ocjenjuje nedopuštanim ili protivnim cilju ili svrzi probnog rada.

Valja pritom imati na umu i da je radni odnos ugovorni odnos: zasniva se na ugovoru o radu kojim se suglasnošću volja stranaka uređuju prava i obveze zaposlenika i poslodavca, a u skladu s takvim se ugovorom ocjenjuju i posebne pretpostavke za njegovo otkazivanje kod ugovorenog probnog rada - ovde kod pitanja ocjenjivanja je li u ugovorenom roku za probni rad radnik zadovoljio zadane kriterije zbog kojih je ovaj ugovoren.

S prethodno navedenim u svezi, a budući da niti iz predmetnog ugovora o radu ne proizlazi drugačije, ovaj viši sud ocjenjuje, u okolnostima konkretnog slučaja, da je između stranaka ugovoreno diskrecijsko pravo poslodavca ocijeniti je li tužitelj zadovoljio kriterije zbog provjere kojih je ugovoren probni rad, te da na okolnosti što je tuženik to pravo koristio i na činjenici nezadovoljstva što je ocjena njegovog rada za njega nepovoljna tužitelj ne može u postupku traženja sudske zaštite s uspjehom temeljiti zahtjev na utvrđenje nedopuštenom odluke o otkazu ugovara zasnovane na toj ocjeni.

Ovaj viši sud kod toga ukazuje i da samom činjenicom otkazivanja ugovora o radu u utvrđenim uvjetima (kada je tuženik imao razloga zaključiti da radom tužitelja u ugovorenom roku nije zadovoljan) tužitelj nije bio šikaniran ili diskriminiran od strane tuženika - postupanje kojeg prema tužitelju (kada nije dokazano nešto drugo) nema obilježja izravne niti neizravne diskriminacije.

Ovaj viši sud ukazuje, suprotno pravnom shvaćanju suda prvog stupnja, kako odredbu članka 53. stavka 4. ZR, valja tumačiti smisleno, polazeći od istaknute svrhe (prirode) instituta probnog rada, (budući za otkazivanje ugovora nisu potrebni razlozi kakvi su predviđeni za redovito ili izvanredno otkazivanje ugovora o radu) na način da poslodavac nije dužan detaljno obrazložiti svoje nezadovoljstvo radom radnika na probnom radu, imajući u vidu diskrecijsko pravo poslodavca ocijeniti je li radnik, ovde tužitelj zadovoljio kriterije zbog provjere kojih je ugovoren probni rad. Svako drugo tumačenje ovog instituta bilo bi protivno svrzi instituta probnog rada.

Slijedom iznijetog, a budući da nije osnovan tužbeni zahtjev za utvrđenje nedopuštenom osporene Odluke tuženika od 29. rujna 2017., nije osnovan niti zahtjev (kojeg tužitelj vezuje uz tvrdnju da je Odluka tu-

ženika o otkazu za vrijeme probnog rada ugovorenog u ugovoru o radu nedopuštena i da ugovor egzistira) za sudske raskide ugovora o radu, niti posljedično zahtjev tužitelja za naknadu štete.

Na temelju svega navedenoga, suprotno stavu suda prvog stupnja, uz pravilnu primjenu materijalnog prava, na temelju odredbe članka 373. točke 3. ZPP-a valjalo je odbiti tužbeni zahtjev kako je odlučeno u točki I. izreke ove presude.

Županijski sud u Zagrebu u odluci Gž R-305/19 od 9. listopada 2019.

Osobno uvjetovani otkaz - neispunjavanje planskih obveza jer radnik ne raspolaže odgovarajućim managerskim sposobnostima

Posve je osnovana odluka o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora. Naime, osnovni uvjet za nekoga koji zasniva radni odnos na vrlo odgovornom mjestu voditelja prodajnog ureda u određenom području jest ispunjenje plana. Takav je plan sačinjen s obzirom na potrebe i mogućnosti mesta u kojem se prodaja obavlja. Kada osoba kojoj je poslodavac poklonio vjeru za obavljanje takvih poslova u tom području ne ispuni plan, tada se može govoriti o tome da takva osoba ne raspolaže odgovarajućim sposobnostima koje bi u narедnom razdoblju mogle jamčiti ispunjenje plana. U ovom se slučaju radi o poslovima iz područja osiguranja koji po naravi stvari ne trpe odgodu i koji su visoke vrijednosti pa su poslodavcu zbog toga naročito važni. Kada voditelj tih poslova u određenom području ne ispuni nešto što je ugovoren i s obzirom na područje očekivano, tada je razumljivo stajalište poslodavca o tome da ta osoba nema odgovarajuće sposobnosti za izvršenje toga posla. Stoga je, suprotno revizijskim navodima, u konkretnoj situaciji osnovan osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu.

Presudom suda prvoga stupnja utvrđena je nedopuštenom i nezakonitom odluka o redovitom otkazu ugovora o radu-osobno uvjetovan otkaz uz ponudu izmijenjenog ugovora od 20. svibnja 2014. te je utvrđeno da radni odnos tužitelja nije prestao i naloženo je tuženiku vraćanje tužitelja na rad i isplata troško-

va postupka u iznosu od 5.000,00 kuna (toč. I. izreke). Naloženo je tužitelju-protutuženiku isplati tuženiku-protutužitelju iznos od 10.000,00 kuna s pripadajućim kamatama (toč. II. izreke) te mu je naloženo naknaditi troškove parničnog postupka u iznosu od 8.125,00 kuna (toč. III. izreke).

Presudom suda drugoga stupnja preinačena je pravostupanska presuda te su odbijeni tužbeni zahtjevi stranaka.

Revizija tužitelja-protutuženika je neosnovana.

Iz obrazloženja odluke Vrhovnog suda:

U postupku pred drugostupanjskim sudom nije počinjena bitna povreda odredaba parničnog postupka na koju revident ukazuje. Naime, revident, premda to izričito ne navodi, ukazuje na počinjenje bitne povrede iz čl. 354. st. 1. u svezi s čl. 219. i 221.a ZPP-a tvrdeći da sud drugoga stupnja teret dokaza o okolnostima iz čl. 107. st. 4. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 149/09, 61/11 i 73/13, dalje: ZR) neosnovano prebacuje na tužitelja. Međutim, drugostupanjski sud u primjeni pravila o teretu dokazivanja sasvim ispravno polazi od činjenice da je tužitelju ponuđen izmijenjeni ugovor o radu. U takvoj se situaciji teret dokaza o okolnostima iz čl. 107. st. 4. ZR-a prebacuje na tužitelja kako je to pravilno zaključio sud drugoga stupnja. Stoga se navodi revidenta **o počinjenju navedene bitne povrede odredaba parničnog postupka ukazuju neosnovanim.**

Nedvojbeno jest da je tužitelju ugovor o radu otkazan zbog neispunjerenja planskih obveza u 2013 godini. Isto je tako nedvojbeno da je čl. 2. st. 2. Dodatka II ugovoren da neispunjerenje ugovorenog plana predstavlja osobito tešku povedu obveze iz radnog odnosa te da je poslodavac ovlašten otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Drugostupanjski sud zaključuje da je neispunjavanje planskih obveza posljedica toga što tužitelj ne raspolaže odgovarajućim managerskim sposobnostima upravljanja prodajnim uredom Črnomerac i da mu je upravo zbog toga ponuđeno drugo radno mjesto za koje poslodavac smatra da tužitelj ima sposobnosti. Stoga i zaključuje o opravdanosti osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora. Pri tome sud drugoga stupnja zaključuje da je za tužitelja ovakav način otkaza ugovora o radu povoljniji od izvanrednog otkaza ugovora o radu.

U takvoj činjeničnoj i pravnoj situaciji revidentu valja odgovoriti da je posve osnovana odluka o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora. Naime, osnovni uvjet za nekoga koji zasniva radni odnos na vrlo odgovornom mjestu voditelja prodajnog ureda u određenom području jest ispunjenje plana. Takav je plan sačinjen s obzirom na potrebe i mogućnosti mesta u kojem se prodaja obavlja. Kada osoba kojoj je poslodavac poklonio vjeru za obavljanje takvih poslova u tom području

ne ispuni plan, tada se može govoriti o tome da takva osoba ne raspolaže odgovarajućim sposobnostima koje bi u narednom razdoblju mogle jamčiti ispunjenje plana. U ovom se slučaju radi o poslovima iz područja osiguranja koji po naravi stvari ne trpe odgodu i koji su visoke vrijednosti pa su poslodavcu zbog toga naročito važni. Kada voditelj tih poslova u određenom području ne ispuni nešto što je ugovoreno i s obzirom na područje očekivano, tada je razumljivo stajalište poslodavca o tome da ta osoba nema odgovarajuće sposobnosti za izvršenje toga posla. Stoga je, suprotno revizijskim navodima, u konkretnoj situaciji osnovan osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu. Da je tome tako potvrđuje i činjenica što je tužitelju ponuđen novi ugovor o radu u drugom području jer poslodavac smatra da bi na tom mjestu mogao ostvariti plan.

U odnosu pak na revizijske navode o tome da je ugovor o radu trebalo otkazati izvanrednim otkazom valja naznačiti da je ovaj način otkaza nepovoljniji za zaposlenika. Naime, nedvojbeno se tužitelj obvezao na ispunjenje plana uz posljedicu izvanrednog otkaza ugovora o radu. Međutim, tuženik mu nije dao takav otkaz već otkaz uz ponudu novog ugovora što

je za njega sasvim sigurno povoljnije budući može ostati u radnom odnosu. Stoga se navodi revidenta o tome ukazuju posve neosnovanim.

Konačno, a u odnosu na navode revidenta o potrebi savjetovanja s radničkim vijećem, valja naznačiti slijedeće. Pogrešno je pravno stajalište drugostupanjskog suda da takav prigovor treba otkloniti jer se tužitelj nije na to pozvao u zahtjevu za zaštitu prava. Međutim, tužitelj nije niti tvrdio o izostanku savjetovanja s radničkim vijećem, već o izostanku savjetovanja s sindikalnim povjerenikom. Ta njegova tvrdnja nije točna jer se tuženik savjetovao sa sindikalnim povjerenicima koji su ili izjavili suglasnost na namjeravanu odluku o otkazu ugovora o radu ili se nisu izjasnili. Stoga se takvi revizijski navodi ukazuju neosnovanim.

Stoga revizija nije osnovana, pa ju je kao takvu trebalo odbiti (čl. 393. ZPP-a) i odlučiti kao u toč. I. izreke.

*Vrhovni sud Republike Hrvatske u odluci
Revr-589/18 od 2. listopada 2019.*



Sudska praksa međunarodnih sudova

ZAŠTITA ZAPOSLENIKA U SLUČAJU INSOLVENTNOSTI NJIHOVA POSLODAVCA

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Zaštita zaposlenika u slučaju insolventnosti njihova poslodavca – Direktiva 2008/94/EZ – Članak 8. – Dopunski mirovinski sustavi – Zaštita prava na davanja iz mirovinskog sustava – Zajamčena minimalna razina zaštite – Obveza bivšeg poslodavca da nadoknadi smanjenje strukovne mirovine – Vanjska tijela koja upravljaju osiguranjem – Izravan učinak”

Presuda

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 8. Direktive 2008/94/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2008. o zaštiti zaposlenika u slučaju insolventnosti njihova poslodavca (SL 2008., L 283, str. 36.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svežak 2., str. 128.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Pensions-Sichungs-Verein VVaG (tijelo za osiguranje strukovnih mirovina; u daljem tekstu: PSV) i Günthera Bauera, u vezi s naknadom za smanjenje iznosa davanja koja isplaćuje mirovinski fond.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Uvodna izjava 3. Direktive 2008/94 glasi: „Potrebno je osigurati zaštitu zaposlenika u slučajevima insolventnosti njihovih poslodavaca te osigurati minimalni stupanj zaštite, posebno kako bi se jamčila isplata njihovih nepodmirenih potraživanja, vodeći računa o potrebi uravnoteženoga gospodarskog i socijalnog razvoja u [Europskoj uniji]. Radi toga, države članice trebaju osnovati tijelo koje jamči isplatu nepodmirenih potraživanja dotičnih zaposlenika.”
- 4 U skladu s člankom 1. stavkom 1. te direktive, ona se primjenjuje na potraživanja zaposlenika koja su nastala iz ugovora o radu ili radnih odnosa i koja postoje prema poslodavcima koji su insolventni u smislu članka 2. stavka 1. navedene direktive.
- 5 Na temelju članka 8. navedene direktive: „Države članice osiguravaju poduzimanje potrebnih mjer za zaštitu interesa zaposlenika i osoba koje su na dan nastanka insolventnosti poslodavca već napustile njegovo poduzeće ili pogon, koji se odnose na stečena ili buduća prava na davanja iz mirovinskog sustava, uključujući i davanja za nadzivjele osobe, u okviru dopunskog strukovnog ili među-strukovnog mirovinskog sustava, izvan nacionalnih sustava zakonske socijalne sigurnosti.”
- 6 U skladu s člankom 11. prvim stavkom Direktive 2008/94, ona ne utječe na pravo država članica da primijene ili uvedu zakone i druge propise koji su povoljniji za zaposlenike.
- 7 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) (Zakon o poboljšanju sustava strukovnog mirovinskog osiguranja (Zakon o strukovnim mirovinama)) od 19. prosinca 1974. (BGBI. 1974., I, str. 3610.), kako je izmijenjen Zakonom od 17. kolovoza 2017. (BGBI. 2017., I., str. 3214.) (u daljem tekstu: Zakon o

Njemačko pravo

strukovnim mirovinama), u svojem članku 1., naslovijenom „Jamstvo poslodavca u pogledu strukovne starosne mirovine”, propisuje:

„1. Ako poslodavac zaposleniku jamči davanja za slučaj starosti, invalidnosti ili smrti na temelju njegova radnog odnosa (strukovno mirovinsko osiguranje), primjenjuju se propisi ovog zakona. Strukovno mirovinsko osiguranje može provoditi izravno poslodavac ili neko od takozvanih tijela za osiguranje koja su navedena u članku 1.b stavcima 2. do 4. Poslodavac je odgovoran za isplatu davanja koja jamči čak i ako sustav ne provodi izravno.

[...]

8 Članak 1.b tog zakona, naslovjen „Zaštita stečenih prava i usluge strukovnog mirovinskog osiguranja”, koji u stavcima 2. do 4. nabroja mogućnosti koje se nude poslodavcu u području strukovnog mirovinskog osiguranja, u biti propisuje da poslodavac može ugovoriti životno osiguranje za zaposlenika (stavak 2.) ili da strukovna mirovinska davanja može isplaćivati mirovinski fond ili mirovinska štedionica (stavak 3.) ili pomoći fond (stavak 4.).

9 Članak 7. navedenog zakona, naslovjen „Razina pokrića”, određuje:

„1. Primatelji mirovine i njihovi nasljednici, čija se potraživanja koja proizlaze iz neposrednog jamstva poslodavca za osiguranje ne isplatite jer je nad imovinom poslodavca ili njegovom ostavinom otvoren postupak zbog insolventnosti, imaju protiv tijela za osiguranje od rizika insolventnosti potraživanje u visini davanja koje bi poslodavac morao isplatiti na temelju jamstva za mirovinu u slučaju da nije otvoren stečajni postupak. [...]

[...]

10 Članak 10. istog zakona, naslovjen „Obveza uplaćivanja doprinosa i izračun doprinosa”, određuje:

„1. Sredstva za provedbu osiguranja za slučaj insolventnosti financiraju se na temelju javnopravne obvezе doprinosima svih poslodavaca koji su neposredno jamčili za davanja iz strukovnog mirovinskog osiguranja ili koji mirovinsko osiguranje provode preko izravnog osiguranja [...], pomoćnog fonda ili mirovinske štedionice.

[...]

4. Na ovrhu na temelju rješenja o doprinosima tijela za osiguranje od rizika insolventnosti odgovarajuće se primjenjuju odredbe Zivilprozessordnungen (Zakona o građanskem postupku). Ovršnu ispravu izdaje tijelo za osiguranje od rizika insolventnosti.

[...]

11 Članak 14. Zakona o strukovnim mirovinama, naslovjen „Tijelo za osiguranje od rizika ins-

olventnosti”, propisuje:

„1. Tijelo za osiguranje od rizika insolventnosti je [PSV]. On je istodobno nositelj mirovinskog osiguranja za slučaj insolventnosti u pogledu ugovora o osiguranju luksemburških poduzeća u skladu sa Sporazumom od 22. rujna 2000. između Savezne Republike Njemačke i Velikog Vojvodstva Luksemburga o suradnji u području osiguranja za slučaj insolventnosti strukovnog mirovinskog osiguranja.

2. [PSV] podliježe bonitetnom nadzoru Bundesanstalta für Finanzdienstleistungsaufsichta (Savezni ured za nadzor finansijskih usluga) [...]

12 Člankom 3. Verwaltungs-Vollstreckungsgesetza (Zakon o ovrsi na temelju upravnih akata) od 27. travnja 1953. (BGBl. 1953., I., str. 157.), kako je izmijenjen Zakonom od 30. lipnja 2017. (BGBl. 2017., I., str. 2094.), predviđa se:

„1. Ovrha se protiv ovršenika pokreće rješenjem o ovrsi; nije potreban ovršni nalog.

2. Pretpostavke za pokretanje ovrhe su:

(a) rješenje o dugu kojim se dužnik poziva na ispunjenje;

(b) dospjelost tražbine;

(c) protek roka od tjedan dana od dostave rješenja o dugu ili, ako tražbina dospijeva tek nakon toga, protek roka od tjedan dana od nastupanja dospjelosti.

3. Prije određivanja ovrhe dužnika se nadalje mora posebno opomenuti uz rok plaćanja od daljnjih tjedan dana.

4. Rješenje o ovrsi donosi tijelo koje može isticati potraživanje.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

13 U prosincu 2000. bivši poslodavac G. Bauera dodijelio mu je pravo na strukovnu mirovinu u smislu Zakona o strukovnim mirovinama.

14 Ta strukovna mirovina obuhvaćala je mjesecni dodatak mirovini i božićnicu koje izravno dodjeljuje bivši poslodavac i mirovinu koja se dodjeljuje na temelju sustava mirovinskih fondova na temelju doprinosa tog bivšeg poslodavca koji isplaćuje Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft (Mirovinski fond za njemačko gospodarstvo; u dalnjem tekstu: Pensionskasse), međustrukovo tijelo čija davanja daju zaposlenicima korisnicima subjektivno pravo.

15 Pensionskasse se tijekom 2003. suočio s gospodarskim poteškoćama i, uz odobrenje Saveznog

- ureda za nadzor finansijskih usluga, smanjio je iznos davanja koje isplaćuje. Dakle, dio mirovine koji je isplaćen G. Baueru, izračunan na temelju doprinosa njegova bivšeg poslodavca, koji je u lipnju 2003. iznosio 599,49 eura bruto, Pensionskasse je smanjivao svake godine između 2003. i 2013., pri čemu je jedanaest provedenih smanjenja iznosilo između 1,40 % i 1,25 %.
- 16 Ukupno, u razdoblju od 2003. do 2013. iznos mješevne mirovine koju je Pensionskasse isplatio G. Baueru smanjen je za 13,8 %, što za dotičnu osobu predstavlja gubitak od 82,74 eura mjesечно i smanjenje ukupnog iznosa strukovnih mirovinskih davanja od 7,4 % na koje ima pravo u okviru dopunskog strukovnog mirovinskog sustava.
- 17 U skladu s jamstvenom obvezom koja proizlazi iz nacionalnih propisa, bivši poslodavac G. Bauera počeo je nadoknađivati smanjenje davanja koja isplaćuje Pensionskasse, s obzirom na to da taj propis ne predviđa nikakvu drugu obvezu osiguranja davanja koja isplaćuju mirovinski fondovi.
- 18 U siječnju 2012. otvoren je postupak zbog insolventnosti tog bivšeg poslodavca.
- 19 PSV, koji osigurava isplatu strukovnih mirovina u slučaju insolventnosti poslodavca u Njemačkoj i Luksemburgu, odlukom od 12. rujna 2012. obavijestio je G. Bauera da preuzima plaćanje dodatka mirovini u iznosu od 398,90 eura mjesечно i plaćanje božićnice od 1451,05 eura godišnje.
- 20 Međutim, budući da je PSV odbio nadoknaditi smanjenja koja su primijenjena na mirovinu koju isplaćuje Pensionskasse, potonji nastavlja isplaćivati dotičnoj osobi mirovinu u smanjenom iznosu.
- 21 Tužbom podnesenom nadležnom prvostupanjskom sudu G. Bauer tvrdio je da je zbog postupka koji je zbog insolventnosti pokrenut protiv njegova bivšeg poslodavca PSV trebao jamčiti smanjenja koja su utjecala na davanja koje isplaćuje Pensionskasse. PSV je tvrdio da nije dužan osigurati iznos davanja koja isplaćuje mirovinski fond u slučaju kada poslodavac zbog vlastite insolventnosti nije u mogućnosti ispuniti svoju zakonsku jamstvenu obvezu.
- 22 G. Bauer odbijen je u prvom stupnju, ali je uspio u žalbenom postupku.
- 23 Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud, Njemačka), pred kojim je PSV pokrenuo postupak, navodi da je u glavnom postupku potrebno odgovoriti na pitanje je li PSV dužan jamčiti za potraživanje koje G. Bauer ima prema svojem bivšem poslodavcu jer je potonji insolventan i stoga ne može ispuniti vlastitu obvezu da jamči za davanja koja isplaćuje Pensionskasse.
- 24 Sud koji je uputio zahtjev ističe da se u Njemačkoj strukovna mirovinska davanja mogu dodjeliti na različite načine. Poslodavac može, s jed-
- ne strane, izravno isplaćivati davanja koja je obvezan ispuniti na temelju strukovnog mirovinskog sustava svojeg poduzeća. S druge strane, može isplatiti navedena davanja preko vanjskih subjekata. Poslodavac dakle ne pruža nikakva davanja, nego ih pruža neizravno sklapanjem životnog osiguranja u korist radnika ili preko pomoćnog fonda ili mirovinskog fonda koji je odredio za upravljanje strukovnim mirovinskim sustavom svojeg poduzeća.
- 25 Ako poslodavac priznaje zaposleniku strukovna mirovinska davanja koje isplaćuje vanjsko tijelo za mirovinsko osiguranje i ako te usluge nisu dovoljne da se ispuni obveza koju je on preuzeo prema zaposleniku na temelju ugovora o radu, nacionalno pravo nameće poslodavcu jamstvenu obvezu koju mora ispuniti svojim vlastitim sredstvima. U toj situaciji, ako je poslodavac insolventan, nacionalno pravo ne predviđa obvezu PSV-a da jamči za davanja koja poslodavac mora isplatiti zaposleniku i to zbog toga što je mirovinski fond smanjio iznos isplaćenih davanja.
- 26 Kao prvo, sud koji je uputio zahtjev postavlja pitanje o primjenjivosti članka 8. Direktive 2008/94 u slučaju u kojem je mirovinski fond smanjio iznos isplaćenih davanja a da pritom sam nije insolventan, ali u kojem bivši poslodavac, unatoč svojoj jamstvenoj obvezi predviđenoj nacionalnim pravom, ne može nadoknađivati smanjenje zbog svoje insolventnosti. Taj sud smatra da u tom slučaju postoji potraživanje zaposlenika prema njegovu bivšem poslodavcu koje proizlazi iz radnog odnosa u smislu članka 1. stavka 1. Direktive 2008/94, s obzirom na to da se to potraživanje temelji na tome da je taj bivši poslodavac odobrio mirovinska davanja.
- 27 Kao drugo, sud koji je uputio zahtjev pojašnjava da u glavnom postupku gubici koje je pretrpio bivši dotični zaposlenik iznose tek 13,8 % mješevne mirovine i 7,4 % svih strukovnih mirovinskih davanja koja proizlaze iz prava koja je on stekao na temelju dopunskog strukovnog mirovinskog sustava, pita, uzimajući u obzir obvezu zaštite interesa zaposlenika iz članka 8. Direktive 2008/94, koje su to okolnosti u kojima se gubici koje je bivši zaposlenik pretrpio zbog insolventnosti njegova bivšeg poslodavca mogu smatrati očito neproporcionalnima. Smatra da su potrebna pojašnjenja u vezi s okolnostima iz točke 35. presude od 24. studenoga 2016., Webb-Sämann (C-454/15, EU:C:2016:891) kako bi mogao ocijeniti je li u predmetu u glavnom postupku postignuta minimalna zaštita predviđena člankom 8. Direktive 2008/94.
- 28 Kao treće, sud koji je uputio zahtjev ističe da ne može pristupiti tumačenju relevantnih odredaba Zakona o strukovnim mirovinama na način koji je u skladu s tom direktivom u slučaju da čla-

nak 8. Direktive 2008/94 treba tumačiti na način da postavlja zahtjev prema kojem dotična država članica mora jamčiti prava na koja se poziva G. Bauer. Stoga taj sud pita o izravnom učinku koji bi članak 8. Direktive 2008/94 mogao imati, na temelju kojeg bi se G. Bauer mogao izravno pred njim pozvati na tu odredbu.

29 Kao četvrtu, u slučaju da članak 8. Direktive 2008/94 proizvodi izravne učinke, sud koji je uputio zahtjev pita može li se na tu odredbu pozivati protiv tijela za osiguranje strukovnih mirovina poput PSV-a.

30 U tim je okolnostima Bundesarbeitsgericht (Savezni radni sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća pitanja:

„1. Je li primjenjiv članak 8. Direktive 2008/94 [...] ako se davanja iz strukovnog mirovinskog osiguranja isplaćuju preko međustrukovnog mirovinskog fonda koji podliježe državnom nadzoru financijskih usluga, ako taj fond iz financijskih razloga opravdano smanji svoja davanja uz odobrenje nadzornog tijela te poslodavac doduše prema nacionalnom pravu odgovara za smanjenja prema bivšim zaposlenicima, ali njegova insolventnost dovede do toga da ne može ispuniti svoju obvezu nadoknađivanja tih smanjenja davanja?

2. Ako je odgovor na prvo prethodno pitanje potvrđan: U kojim se okolnostima zbog insolventnosti poslodavca pretrpljeni gubici bivšeg zaposlenika koji se odnose na davanja iz strukovnog mirovinskog osiguranja mogu smatrati očito neproporcionalnim i da stoga obvezuju države članice da osiguraju minimalnu zaštitu protiv toga, iako bivši zaposlenik dobiva barem polovicu davanja iz mirovinskog sustava koja proizlaze iz njegovih stečenih mirovinskih prava?

3. Ako je odgovor na prvo prethodno pitanje potvrđan: Ima li članak 8. Direktive 2008/94 [...] izravan učinak i dodjeljuje li ta odredba, ako država članica nije prenijela tu direktivu ili je nije pravilno prenijela u nacionalno pravo, pojedincu prava na koja se on može pozivati pred nacionalnim sudom protiv države članice?

4. Ako je odgovor na treće prethodno pitanje potvrđan: Je li privatnopravno organizirani, za poslodavce obvezujući, fond koji je država članica odredila kao tijelo za osiguranje od rizika insolventnosti strukovnog mirovinskog sustava i koji podliježe državnom nadzoru financijskih usluga te koji na temelju javnog prava od poslodavaca ubire i doprinose potrebne za osiguranje insolventnosti i koji poput javnog tijela upravnim aktom može određivati uvjete ovrhe, javno tijelo države članice?“

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

- 31 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita li članak 8. Direktive 2008/94 tumačiti na način da se primjenjuje u situaciji u kojoj poslodavac, koji pruža strukovna mirovinska davanja preko međustrukovnog tijela, zbog svoje insolventnosti ne može jamčiti naknadu gubitaka koji proizlaze iz smanjenja davanja koje isplaćuje to međustrukovno tijelo i koje je odobrilo javno tijelo za nadzor financijskih usluga koje provodi bonitetni nadzor navedenog tijela.
- 32 U pogledu materijalnog područja primjene Direktive 2008/94, njezin članak 1. stavak 1. propisuje da se ona primjenjuje na potraživanja zaposlenika koja su nastala iz ugovora o radu ili radnih odnosa i koja postoje prema poslodavcima koji su insolventni u smislu članka 2. stavka 1. te direktive.
- 33 Člankom 8. navedene direkture predviđa se da države članice osiguravaju poduzimanje potrebnih mjera za zaštitu interesa zaposlenika i osoba koje su na dan nastanka insolventnosti poslodavca napustile njegovo poduzeće ili pogon, koji se odnose na stečena ili buduća prava na davanja iz mirovinskog sustava u okviru dopunskog strukovnog ili među-strukovnog mirovinskog sustava, izvan nacionalnih sustava zakonske socijalne sigurnosti.
- 34 Nesporno je da je G. Bauer bivši zaposlenik, da je njegov bivši poslodavac u stanju insolventnosti i da je na dan nastanka njegove insolventnosti i zbog toga došlo do povrede stečenih prava na davanja iz mirovinskog sustava, s obzirom na to da taj bivši poslodavac više nije bio u mogućnosti nadoknađivati smanjenje mjesecne strukovne mirovine koju isplaćuje međustrukovno tijelo, u skladu s poslodavčevom obvezom na temelju nacionalnog zakonodavstva da jamči za isplatu strukovnih mirovinskih davanja.
- 35 Stoga su ispunjeni materijalni elementi iz članka 8. Direktive 2008/94 što znači da je članak 8. primjenjiv na okolnosti poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku (vidjeti u tom smislu presudu od 25. travnja 2013., Hogan i dr., C-398/11, EU:C:2013:272, t. 40.).
- 36 Iz prethodnih razmatranja proizlazi da na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 8. Direktive 2008/94 treba tumačiti na način da se primjenjuje u situaciji u kojoj poslodavac, koji pruža strukovna mirovinska davanja preko međustrukovnog tijela, zbog svoje insolventnosti ne može jamčiti naknadu gubitaka koji proizlaze iz smanjenja iznosa navedenih davanja koje isplaćuje

to međustrukovno tijelo i koje je odobrilo javno tijelo za nadzor finansijskih usluga koje provodi bonitetni nadzor navedenog tijela.

Drugo pitanje

- 37 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev pita koje su posebne okolnosti u kojima se za potrebe primjene članka 8. Direktive 2008/94 treba smatrati da je smanjenje iznosa strukovnih mirovinskih davanja koji se isplaćuju bivšem zaposleniku zbog insolventnosti njegova bivšeg poslodavca očito neproporcionalno, što dovodi do obveze država članica da osiguraju minimalnu zaštitu, iako dotična osoba prima najmanje polovinu iznosa davanja koja proizlaze iz njezinih stičenih prava na strukovnu mirovinu.
- 38 Valja podsjetiti da države članice u okviru prenošenja članka 8. te direktive raspolažu širokom marginom prosudbe radi utvrđivanja kako mehanizma tako i razine zaštite prava koja su zaposlenici stekli na davanja iz mirovinskog sustava u okviru dopunskih mirovinskih sustava. Dakle, ta se odredba ne može tumačiti na način da se njoime zahtjeva potpuno jamstvo predmetnih prava (vidjeti u tom smislu presudu od 6. rujna 2018., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, t. 41.).
- 39 Stoga se člankom 8. Direktive 2008/94 ne sporečava države članice da, nastojeći postići gospodarski i socijalno opravdane ciljeve, smanje stičena prava zaposlenika u slučaju insolventnosti njihova poslodavca, pod uvjetom da poštuju, među ostalim, načelo proporcionalnosti (vidjeti u tom smislu presudu od 6. rujna 2018., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, t. 42.).
- 40 Iz toga slijedi da su države članice, u skladu s ciljem koji se želi postići Direktivom 2008/94, dužne jamčiti minimalnu razinu zaštite koju zahtjeva ta odredba ako ne postoji nikakva zlopobraća prava od strane zaposlenika u smislu članka 12. te direktive (vidjeti u tom smislu presude od 24. studenoga 2016., Webb-Sämann, C-454/15, EU:C:2016:891, t. 35. i od 6. rujna 2018., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, t. 47.).
- 41 Sud je već presudio da pravilno prenošenje članka 8. navedene direktive zahtjeva da bivši zaposlenik u slučaju insolventnosti svojeg poslodavca dobije barem polovicu davanja iz mirovinskog sustava koja proizlaze iz njegovih akumuliranih mirovinskih prava za koja je plaćao doprinose u okviru dopunskog strukovnog mirovinskog sustava (vidjeti u tom smislu presude od 25. siječnja 2007., Robins i dr., C-278/05, EU:C:2007:56, t. 57.; od 25. travnja 2013., Hogan i dr., C-398/11, EU:C:2013:272, t. 51.; od 24. studenoga 2016., Webb-Sämann, C-454/15, EU:C:2016:891, t. 35. i od 6. rujna 2018., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, t. 50.).
- 42 Usto, Sud je pojasnio da čak i ako se člankom 8. Direktive 2008/94 zahtjeva minimalno jamstvo u visini polovice davanja iz mirovinskog sustava, to ne isključuje mogućnost da se u drugim okolnostima i gubici koje pretrpi zaposlenik ili bivši zaposlenik mogu smatrati očito neproporcionalnim u odnosu na obvezu zaštite interesa zaposlenika iz te odredbe (vidjeti u tom smislu presude od 24. studenoga 2016., Webb-Sämann, C-454/15, EU:C:2016:891, t. 35. i od 6. rujna 2018., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, t. 50.).
- 43 Iz obrazloženja Prijedloga direktive Vijeća od 11. travnja 1978. o usklađivanju zakonodavstava država članica o zaštiti radnika u slučaju insolventnosti poslodavca (COM(78) 141 *final*) proizlazi da je cilj te direktive bio pružiti zaštitu u okolnostima u kojima su radniku i njegovoj obitelji ugrožene osnovne životne potrebe. Konkretno, kao što je navedeno u tom obrazloženju, odredbe koje se sada navode u članku 8. Direktive 2008/94 opravdavaju se voljom zakonodavca Unije da se izbjegnu osobito teške okolnosti za radnika zbog gubitka prava koja je stekao na temelju dopunskog mirovinskog sustava.
- 44 Iz toga se može zaključiti da se smanjenje davanja iz mirovinskog sustava bivšeg radnika treba smatrati očito neproporcionalnim ako iz tog smanjenja proizlazi, i ovisno o slučaju, iz njegova predviđenog kretanja, da bi mogućnosti dotične osobe da zadovolji svoje osnovne potrebe bile ozbiljno ugrožene. To bi bio slučaj sa smanjenjem davanja iz mirovinskog sustava bivšeg zaposlenika koji zbog tog smanjenja već živi ili bi morao živjeti ispod praga rizika od siromaštva koji je odredio Eurostat za predmetnu državu članicu.
- 45 Člankom 8. Direktive 2008/94 zahtjeva se, kao obveza minimalne zaštite, da država članica jamči bivšem radniku koji je izložen takvom smanjenju svojih davanja iz mirovinskog sustava naknadu iznosa koja nužno ne obuhvaća sve pretrpljene gubitke, ali može otkloniti njihovu očitu neproporcionalnost.
- 46 S obzirom na prethodna razmatranja, na drugo pitanje valja odgovoriti da članak 8. Direktive 2008/94 treba tumačiti na način da se smanjenje iznosa strukovnih mirovinskih davanja bivšeg zaposlenika zbog insolventnosti njegova bivšeg poslodavca smatra očito neproporcionalnim, iako dotična osoba prima najmanje polovinu iznosa davanja koja proizlaze iz njezinih stičenih prava na strukovnu mirovinu, ako taj bivši radnik zbog tog smanjenja već živi ili bi morao živjeti ispod praga rizika od siromaštva koji je odredio Eurostat za predmetnu državu članicu.

Treće i četvrto pitanje

- 47 Svojim trećim i četvrtim pitanjem, koja valja ispitati zajedno, sud koji je uputio zahtjev pita može li članak 8. Direktive 2008/94 imati izravan učinak tako da se na njega može pozvati protiv tijela privatnog prava koje je država odredila kao tijelo za osiguranje od rizika insolventnosti poslodavaca u području strukovnog mirovinskog osiguranja.
- 48 Kao što je Sud u nekoliko navrata presudio, pojedinci se mogu pozivati na bezuvjetne i dovoljno precizne odredbe direktive protiv države članice i svih njezinih upravnih tijela kao i protiv tijela ili subjekata koji su pod vlašću ili nadzorom države ili imaju posebne ovlasti šire od onih koje proizlaze iz pravila koja se primjenjuju na odnose između pojedinaca (presuda od 6. rujna 2018., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, t. 54. i navedena sudska praksa). S državom se mogu izjednačiti i tijela ili subjekti kojima je neko tijelo povjerilo izvršavanje zadaće od javnog interesa te u tu svrhu imaju posebne ovlasti (presude od 10. listopada 2017., Farrell, C-413/15, EU:C:2017:745, t. 34. i od 6. rujna 2018., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, t. 55.).
- 49 Ispitivanje pitanja je li članak 8. Direktive 2008/94 bezuvjetan i dovoljno precizan mora se odnositi na tri aspekta, to jest na određivanje korisnikâ zaštite predviđene tom odredbom, sadržaj te zaštite i identitet osobe koja je dužna pružiti navedenu zaštitu.
- 50 U vezi s korisnicima zaštite propisane člankom 8. Direktive 2008/94, iz teksta tog članka jasno proizlazi da se tom direktivom nastoje zaštititi zaposlenici i bivši zaposlenici koji su pogodeni insolventnošću svojeg poslodavca ili bivšeg poslodavca. Slijedom toga, taj članak ispunjava, u pogledu određivanja korisnika jamstva, uvjete preciznosti i bezuvjetnosti koji se zahtijevaju za izravnu primjenjivost odredbe neke direktive (presuda od 6. rujna 2018., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, t. 57.).
- 51 Što se tiče sadržaja zaštite predviđene u članku 8. Direktive 2008/94, valja podsjetiti da je Sud istaknuo da se člankom 8. nastoji svakom pojedinačnom zaposleniku osigurati minimalna zaštita (vidjeti u tom smislu presudu od 6. rujna 2018., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, t. 46. i 47. i navedenu sudsку praksu).
- 52 Sud je utvrdio da navedeni članak 8., u dijelu u kojem se državama članicama nalaže da bez iznimke svakom pojedinačnom bivšem zaposleniku zajamče naknadu koja odgovara najmanje 50 % vrijednosti njegovih prava stečenih na temelju dopunskog strukovnog mirovinskog sustava u slučaju insolventnosti njegova poslodavca, sadržava jasnú, preciznu i bezuvjetnu obvezu koju imaju države članice, a čiji je cilj dodjela prava pojedincima (vidjeti u tom smislu presudu od 6. rujna 2018., Hampshire, C-17/17, EU:C:2018:674, t. 60.).
- 53 Slijedom točaka 44. i 45. ove presude, isto vrijedi i za zahtjev u skladu s kojim su države članice na temelju članka 8. Direktive 2008/94 također dužne osigurati minimalnu zaštitu bivšem zaposleniku koji je izložen očito neproporcionalnom smanjenju davanja iz mirovinskog sustava, tako da se pojedinci mogu izravno pozivati na taj zahtjev pred nacionalnim sudom.
- 54 Što se tiče određenja osobe koja je dužna pružiti zaštitu koju propisuje članak 8. Direktive 2008/94, iz odluke kojom se upućuje zahtjev proizlazi da je predmetna država članica odredila PSV kao tijelo za osiguranje od rizika insolventnosti poslodavaca u području strukovnog mirovinskog osiguranja. To tijelo privatnog prava podliježe bonitetnom nadzoru koji provodi javno tijelo za nadzor financijskih usluga. Usto, ono od poslodavaca, u skladu s pravilima javnog prava, ubire obvezne doprinose potrebne za osiguranje od rizika insolventnosti i može, kao i tijelo javne vlasti, donošenjem upravnog akta stvoriti uvjete za prisilno izvršenje.
- 55 Stoga, s obzirom na zadaću PSV-a i uvjete pod kojima je izvršava, taj se subjekt razlikuje od pojedinaca i treba biti izjednačen s državom, tako da se na njegovu štetu u načelu može pozivati na bezuvjetne i dovoljno precizne odredbe članka 8. Direktive 2008/94.
- 56 Međutim, kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 96. svojeg mišljenja, to tumačenje može se održati samo ako je predmetna država članica povjerila PSV-u obvezu osiguranja minimalne zaštite u području davanja iz mirovinskog sustava koju zahtijeva taj članak 8., što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri. Naime, kao što to, među ostalim, proizlazi iz očitovanja koja su podnijeli PSV i njemačka vlada, jamstvo koje to tijelo mora osigurati ne proteže se na davanja koja isplaćuju mirovinski fondovi poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku.
- 57 S obzirom na prethodna razmatranja, na treće i četvrto pitanje valja odgovoriti tako da članak 8. Direktive 2008/94 kojim se predviđa obveza minimalne zaštite može imati izravan učinak, tako da se na njega može pozvati protiv tijela privatnog prava koje je država odredila kao tijelo za osiguranje od rizika insolventnosti poslodavaca u području strukovnog mirovinskog osiguranja ako se, s obzirom na zadaću tog tijela koja mu je povjerena i na uvjete pod kojima je ono obavlja, može izjednačiti s državom, pod uvjetom da jamstvena zadaća koja mu je povjerena djelotvorno obuhvaća vrste davanja iz mirovinskog sustava za koje se zahtijeva minimalna zaštita predviđena tim člankom 8.

Troškovi

58 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je суду da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (peto vijeće) odlučuje:

1. **Članak 8. Direktive 2008/94/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2008. o zaštiti zaposlenika u slučaju insolventnosti njihova poslodavca treba tumačiti na način da se primjenjuje u situaciji u kojoj poslodavac, koji pruža strukovna mirovinska davanja preko međustrukovnog tijela, zbog svoje insolventnosti ne može jamčiti naknadu gubitaka koji proizlaze iz smanjenja iznosa navedenih davanja koje isplaćuje to međustrukovno tijelo i koje je odobrilo javno tijelo za nadzor financijskih usluga koje provodi bonitetni nadzor navedenog tijela.**
2. **Članak 8. Direktive 2008/94 treba tumačiti na način da se smanjenje iznosa strukovnih mirovinskih davanja bivšeg zaposle-**

nika zbog insolventnosti njegova bivšeg poslodavca smatra očito neproporcionalnim, iako dotična osoba prima najmanje polovinu iznosa davanja koja proizlaze iz njezinih stečenih prava na strukovnu mirovinu, ako taj bivši radnik zbog tog smanjenja već živi ili bi morao živjeti ispod praga rizika od siromaštva koji je odredio Eurostat za predmetnu državu članicu.

3. **Članak 8. Direktive 2008/94 kojim se predviđa obveza minimalne zaštite može imati izravan učinak, tako da se na njega može pozvati protiv tijela privatnog prava koje je država odredila kao tijelo za osiguranje od rizika insolventnosti poslodavaca u području strukovnog mirovinskog osiguranja ako se, s obzirom na zadaću tog tijela koja mu je povjerena i na uvjete pod kojima je ono obavlja, može izjednačiti s državom, pod uvjetom da jamstvena zadaća koja mu je povjerena djelotvorno obuhvaća vrste davanja iz mirovinskog sustava za koje se zahtjeva minimalna zaštita predviđena tim člankom 8.**

Presuda Suda EU (peto vijeće) od 19. prosinca 2019. u predmetu C-168/18, Pensions-Sicherungs-Verein VVaG protiv Günthera Bauera, jezik postupka: njemački



Mišljenja upravnih tijela

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava

Prekovremeni rad

Sukladno članku 65. stavku 6. Zakona o radu, relativnu zaštitu (uz pisani pristanak) od prekovremenog rada imaju: trudnica, roditelj s djetetom do treće godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šeste godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dopunskom radu. Nadalje, da bi radnici koji rade u nepunom radnom vremenu, ostvarili takvu zaštitu potrebno je da imaju barem dva **ugovora o radu** na nepuno radno vrijeme kod **različitih poslodavaca**, odnosno ukoliko rade u dopunskom radu da rade u punom radnom vremenu, ili u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom od četrdeset sati tjedno. Dakle, za ostvarivanje navedene zaštite relevantno je da radnici u nepunom radnom vremenu i dopunskom radu rade isključivo putem **ugovora o radu**, te da se smatraju radnicima sukladno odredbama Zakona o radu. Uzimajući u obzir kako nositelj OPG-a tu djelatnost može obavljati i samostalno, dakle bez ugovora o radu, te se kao takav ne bi smatrao radnikom u smislu odredaba Zakona o radu, ukoliko se radi o situacijama da je nositelj OPG-a, primjerice zaposlen kod jednog poslodavca na puno radno vrijeme, dok djelatnost nositelja OPG-a obavlja samostalno, ili je zaposlen samo kod jednog poslodavca na nepuno radno vrijeme, te nema barem još jedan ugovor o radu kod drugog poslodavca na nepuno radno vrijeme u navedenim slučajevima ne bi dolazilo do primjene odredbe članka 65. stavka 6. Zakona.

Službeno, Zagreb, 15. prosinca 2019.

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava

Unaprijed određen iznos naknade štete

Odredbom članka 108. Zakona o radu, predviđena je mogućnost da se kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu za određena ponašanja (nepravilnosti) radnika unaprijed utvrdi naknada štete ako bi utvr-

đivanje stvarne pretrpljene štete uzrokovalo nerazmjerne troškove. No, da bi se poslodavac pozvao na ovu zakonsku odredbu, potrebno je da su kumulativno ispunjene slijedeće prepostavke:

- da je poslodavac pretrpio štetu,
- da je štetu učinio radnik koji se kod njega nalazi u radnom odnosu,
- da bi utvrđivanje točnog iznosa štete uzrokovalo nerazmjerne troškove,
- da je ta mogućnost predviđena kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Smisao ove zakonske odredbe je u tome, da obzirom da se radi o unaprijed određenim radnjama odnosno propuštanju radnika, štetu nije potrebno dokazivati.

Iz opisanoga proizlazi, da se poslodavac može pozvati na navedenu odredbu, te tako isključiti pravila o odgovornosti za štetu odnosno samo utvrditi da je radnik štetu počinio, isključivo u slučajevima kada su ispunjene navedene prepostavke, uključujući i postojanje pravnih izvora (pravilnik o radu, kolektivni ugovor) kojim se isto propisuje.

Službeno, Zagreb, 5. studenoga 2019.

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava

Obavijest o zaključenju privremene nesposobnosti za rad

Zakona o radu (dalje: Zakon) odredbom članka 37. propisuje samo obvezu radnika da obavijesti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad (bolovanje), što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o bolovanju i njegovu očekivanu trajanju.

Dakle, odredbe Zakona obvezuju radnika da obavijesti poslodavca o početku privremene nesposobnosti za rad, dok ne propisuje rok o dostavi doznaka o zaključenom bolovanju.

No, iako Zakon taj rok ne propisuje, bilo bi uputno da radnik to učini što prije, kako bi poslodavac mogao organizirati svoje poslovne procese, isplatiti plaću i drugo. Navedeno bi također bilo uputno propisati i internim aktom poslodavca.

Službeno, Zagreb, 15. listopada 2019.



Pitanja - odgovori

Nejednaki raspored radnog vremena

Ukoliko kolektivni ugovor ne postoji (radi se o djelatnosti maloprodaje), može li poslodavac odlukom odrediti da nejednaki raspored traje 6 mjeseci, a ne 4 mjeseca?

Također, ukoliko može, koje su posljedice? Mora li se svejedno držati da unutar 4 mjeseca radnik ne smije raditi više od prosječno 48 sati?

Trajanje nejednakog rasporeda radnog vremena ne može se uvesti za razdoblje duže od jedne godine, prema tome, nema zapreke da ga odredite u trajanju od 6 mjeseci. Pri tome, vodite računa o **tjednom ograničenju** (radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad) i **ograničenju da radnik u razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad**.

Po okončanju tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Upozorenje na obveze iz radnog odnosa

Odredbom članka 119., stavka 1. Zakona o radu određeno je: „Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravданo očekivati od poslodavca da to učini.“

Imamo ovu dvojbu: može li se ugovor o radu redovito otkazati samo u slučaju ponovljene iste povrede obveze (konkretnе povrede obveze za koju je radnik bio prethodno upozoren) ili je dovoljno da je radnik prethodno pisano upozoren na bilo koju povredu obveze iz radnog odnosa?

U načelu, potrebno je uvijek uzimati u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, težinu povrede, kao i vremensko razdoblje koje je proteklo od posljednje povrede za koju je radnik dobio upozorenje. Ako se po kaže da radnik učestalo krši obveze iz radnog odnosa na različite načine, opravdano mu je dati redoviti otkaz zbog skriviljenog ponašanja ne čekajući da se dogoditi upravo identična povreda za koju je već ranije dobio upozorenje. Štoviše, za dopuštenost otkaza ponekad uopće neće biti potrebno prethodno upozorenje ako se radi o nedopuštenim ponašanjima koja i inače nisu prihvatljiva prema pravnim i moralnim standardima društva (krađa, fizičko nasilje, i sl.).

Naravno, teško je govoriti o opravdanosti otkaza bez da uopće znamo o kakvima se kršenjima zapravo radi, ali načelno bismo odgovorili da se za redoviti otkaz zbog skriviljenog ponašanja radnika ne treba raditi o istom načinu kršenja radnog odnosa zbog kojeg je radnik već prethodno bio upozoren. Puno je važnije pitanje o koliko teškim povredama se radi.

Pravo na godišnji odmor

Imamo djelatnicu koja je bila zaposlena na određeno vrijeme od dana 19.05.2018. godine kao zamjena za bolovanje, a ista je s bolovanjem radi komplikacija u trudnoći započela s 29.03.2019. godine. S danom 28.11.2019. godine se vratila djelatnica s bolovanja koju je ista mijenjala, te joj je prestao radni odnos u našoj ustanovi. Stoga se pitamo ima li ista pravo na isplatu godišnjeg odmora za 2019. godinu s obzirom da se ista nije vratila na posao, te da je bila u kontinuitetu na bolovanju?

S obzirom da radnica zbog korištenja bolovanja nije bila u mogućnosti iskoristiti godišnji odmor prije prestanka radnog odnosa, pripada joj pravo na naknadu zbog neiskorištenog godišnjeg odmora. S obzirom da radnica u posljednja 3 mjeseca nije primala plaću već naknadu plaće, naknadu zbog neiskorištenog godišnjeg odmora treba utvrditi u odnosu na plaću kao da je radnica radila.



Novi propisi

Narodne novine, br. 121/2019 od 11.12.2019.

ZAKON O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O POREZU NA DOHODAK

Članak 1.

U Zakonu o porezu na dohodak (»Narodne novine«, br. 115/16. i 106/18.) u članku 1. iza stavka 2. dodaje se novi stavak 3. i stavak 4. koji glase:

- »(3) Pripadnost poreza na dohodak određuje se prema prebivalištu/uobičajenom boravištu poreznog obveznika. Kada porezni obveznik u Republici Hrvatskoj nema prebivalište niti uobičajeno boravište, pripadnost se određuje prema sjedištu odnosno prebivalištu/uobičajenom boravištu isplatitelja.
 - (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, pripadnost poreza na dohodak i prikeza porezu na dohodak, po osnovi ostvarenog dohotka iz članka 57. stavka 2. ovoga Zakona određuje se prema mjestu gdje se nekretnina odnosno smještajna jedinica nalaze.«.
- Dosadašnji stavak 3. postaje stavak 5.

Narodne novine, br. 122/2019 od 12.12.2019.

SPORAZUM O DODATKU NA PLAĆU ZAPOSLENIMA U OSNOVNOŠKOLSKIM I SREDNJOŠKOLSKIM USTANOVAMA TE USTANOVAMA U ZNANOSTI I VISOKOM OBRAZOVANJU

Članak 1.

Vlada Republike Hrvatske i svaki od sindikata potpi-

snika, ovim Sporazumom utvrđuju uvećanje osnovne plaće zaposlenicima u osnovnim i srednjim školama i učeničkim domovima koji ne obavljaju odgojno-obrazovni rad te zaposlenicima u ustanovama znanosti i visokog obrazovanja koji rade na administrativnim, tehničkim, stručnim i pomoćnim poslovima, a kojima se sredstva za plaću osiguravaju u skladu sa Zakonom o plaćama u javnim službama (»Narodne novine«, broj 27/01 i 39/09), na način utvrđen člankom 2. ovoga Sporazuma.

Narodne novine, br. 123/2019 od 13.12.2019.

DODATAK TEMELJNOM KOLEKTIVNOM UGOVORU ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JAVnim SLUŽBAMA

Članak 1.

Potpisom ovoga Dodatka Temeljnog kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama (»Narodne novine«, br. 128/17, 47/18 i 2/19, u daljem tekstu: TKU), ugovorne strane suglasno utvrđuju visinu osnovice za izračun plaće službenika i namještenika u javnim službama za 2020. godinu i visinu materijalnih prava službenika i namještenika u javnim službama za 2020. godinu.

Narodne novine, br. 125/2019 od 20.12.2019.

ZAKON O VATROGASTVU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet i svrha Zakona

Članak 1.

- (1) Ovim Zakonom uređuje se sustav vatrogastva u Republici Hrvatskoj, a osobito uvjeti i način ustro-

- javanja vatrogasnih tijela i organizacija na nacionalnoj, područnoj i lokalnoj razini, njihove obveze u području vatrogastva, osnivanje, način upravljanja i djelovanja vatrogasnih postrojbi, radnopravni status profesionalnih vatrogasaca i pravni status dobrovoljnih vatrogasaca, vatrogasne intervencije, prava i obveze kod vođenja vatrogasnih intervencija te zaštita na radu pri vatrogasnim intervencijama, školovanje, osposobljavanje i usavršavanje u sustavu vatrogastva, financiranje vatrogastva na svim razinama te nadzor nad provedbom ovoga Zakona.
- (2) Vatrogasna djelatnost je sudjelovanje u provedbi preventivnih mjera zaštite od požara i tehnoloških eksplozija, gašenje požara i spašavanje ljudi i imovine ugroženih požarom i tehnološkom eksplozijom, pružanje tehničke pomoći u nezgodama i opasnim situacijama te obavljanje drugih poslova u nesrećama, ekološkim i inim nesrećama, a provodi se na kopnu, moru, jezerima i rijekama.
 - (3) Vatrogasna djelatnost je neprofitna, stručna i humanitarna djelatnost od interesaza Republiku Hrvatsku.
 - (4) Vatrogasnu djelatnost obavljaju isključivo vatrogasne postrojbe i vatrogasne organizacije.
 - (5) Odredbe ovoga Zakona ne primjenjuju se na osnivanje, ustroj i djelovanje vatrogasnih postrojbi u Oružanim snagama Republike Hrvatske izazaštiti zračnih luka, koje je uređeno posebnim propisom.

Narodne novine, br. 125/2019 od 20.12.2019.

NAREDBA O IZNOSIMA OSNOVICA ZA OBRAČUN DOPRINOSA ZA OBVEZNA OSIGURANJA ZA 2020. GODINU

Opće odredbe

Članak 1.

- (1) Ovom se Naredbom objavljaju iznosi osnovica za obračun doprinosa za 2020. godinu izračunani kao umnožak iznosa prosječne plaće i koeficijenata za njihov obračun propisanih Zakonom o doprinosima (u nastavku teksta: Zakon), i to:
 1. najniže mjesecne osnovice,
 2. najviše mjesecne osnovice,
 3. najviše godišnje osnovice,
 4. mjesecnih osnovica za obveze koje utvrđuje

- Porezna uprava rješenjem,
5. mjesecnih osnovica za obveze koje utvrđuju obveznici obračunavanja,
 6. izabralih viših mjesecnih osnovica i
 7. godišnjih osnovica za obveze po osnovi obavljanja druge djelatnosti.
- (2) Ovom se Naredbom objavljaju i iznosi posebnih osnovica za obračun doprinosa za 2020. godinu prema iznosu prosječne neto-plaće propisanih Zakonom, i to:
 1. do iznosa prosječne neto-plaće i
 2. iznad iznosa prosječne neto-plaće.
 - (3) Ovom se Naredbom objavljaju i iznosi dnevne osnovice za obračun doprinosa sezonskim radnicima u poljoprivredi.

Narodne novine, br. 126/2019 od 24.12.2019.

PRAVILNIK O OBAVLJANJU POSLOVA ZAŠTITE NA RADU

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom se uređuje obavljanje poslova zaštite na radu kod poslodavca i utvrđuju uvjeti za njihovo obavljanje.
- (2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednakom na muški i ženski rod.

Narodne novine, br. 127/2019 od 27.12.2019.

ZAKON O OBRADI BIOMETRIJSKIH PODATAKA

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Zakonom uređuje se obrada biometrijskih podataka radi učinkovitog utvrđivanja identiteta i zaštite fizičkih osoba od zlouporabe njihovih osobnih podataka.

Narodne novine, br. 127/2019 od 27.12.2019.

ZAKON O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O USTANOVAMA

Članak 1.

U Zakonu o ustanovama (»Narodne novine«, br. 76/93., 29/97., 47/99. i 35/08.) članak 1. mijenja se i glasi:

»Ustanova je prava osoba čije je osnivanje i ustrojstvo uređeno ovim Zakonom.

Ustanova se osniva za trajno obavljanje djelatnosti od javnog interesa sukladno posebnom zakonu.«.

Narodne novine, br. 129/2019 od 31.12.2019.

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O IZRADI PROCJENE RIZIKA

Članak 1.

U Pravilniku o izradi procjene rizika (»Narodne novine«, broj 112/14) u članku 1. iza stavka 3. dodaje se novi stavak 4. koji glasi:

»(4) Poslodavac nema obvezu dokumentiranja procjene rizika za poslove koje radnik povremeno obavlja na izdvojenom mjestu rada, ako su to administrativni, uredski i slični poslovi za koje je u skladu s odredbama ovoga Pravilnika prethodno procijenjen i dokumentiran mali rizik i koje radnik redovito obavlja u prostoru poslodavca.«

Dosadašnji stavak 4. postaje stavak 5.

Narodne novine, br. 129/2019 od
31.12.2019.

ODLUKA O NAJNIŽEM DNEVNOM IZNOSU PLAĆE SEZONSKOG RADNIKA U POLJOPRIVREDI ZA 2020. GODINU

Članak 1.

Najniži dnevni iznos neto plaće koju je poslodavac dužan isplatiti sezonskom radniku koji obavlja privremene odnosno povremene sezonske poslove u poljoprivredi, za 2020. godinu nakon obračuna i obustave poreza na dohodak i prireza porezu na dohodak sukladno propisima koji uređuju oporezivanje, ne može biti niži od 93,25 kuna.

Narodne novine, br. 1/2020 od 2.1.2020.

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O POREZU NA DOHODAK

Članak 1.

U Pravilniku o porezu na dohodak (»Narodne novine«, br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19 i 80/19), u članku 2. stavak 3. briše se.

Dosadašnji stavci 4. i 5. postaju stavci 3. i 4.

Narodne novine, br. 2/2020 od 3.1.2020.

UREDBA O IZMJENI I DOPUNI ZAKONA O PROVEDBI OVRHE NA NOVČANIM SREDSTVIMA

Članak 1.

U Zakonu o provedbi ovrhe na novčanim sredstvima (»Narodne novine«, broj 68/18), u članku 23. stavak 2. mijenja se i glasi:

»(2) Jedinstveni registar računa jest elektronička baza podataka koja sadrži podatke o svim računima i oročenim novčanim sredstvima te o sefovima svih fizičkih i pravnih osoba, kao i podatke o stambenim štednim ulozima i depozitima u kreditnim unijama svih fizičkih i pravnih osoba.«.

Stavak 4. mijenja se i glasi:

»(4) Obveznici dostave podataka iz stavka 3. ovoga članka dužni su dnevno dostavljati u Jedinstveni registar računa podatke o otvorenim računima i oročenim novčanim sredstvima te o sefovima svih fizičkih i pravnih osoba, kao i podatke o stambenim štednim ulozima i depozitima u kreditnim unijama te podatke o naknadno nastalim promjenama po tim računima, oročenim novčanim sredstvima, stambenim štednim ulozima i depozitima u kreditnim unijama.«.