

ZAŠTITA NA RADU

E-BILTEN
**Radno
PRAVO**
Br. 9/22 ■ Rujan 2022.

Zaštita od požara u sistemu sigurnosti i zaštite zdravlja

mr. sig. Bruno Štajner
Marko Štajner, mag. ing. mech.

OSNOVNI POJMOVI

Pojam „zaštita na radu“ odnosi se na skup mjera i pravila koje se provode radi sprječavanja utjecaja štetnih čimbenika radnoga procesa ili radnoga okoliša na zdravstveno stanje radnika. Na poslodavcu je obveza uređenja radnog mjesta u skladu propisanih pravila koja ovise o vrsti posla koji će se obavljati.

U određivanju osnovnih pravila zaštite na radu, a koja sadrže zahtjeve kojima mora udovoljavati sredstvo rada kada je u uporabi, posebno je naglašena obveza sprečavanja nastanka požara i eksplozije (Zakona o zaštiti na radu, NN 71/14, ispravak 118/14, izmjene i dopune 94/18, 96/18). Poslodavac je obvezan poduzeti mjere zaštite od požara i spašavanja radnika, izraditi plan evakuacije i spašavanja, odrediti radnike koji će provoditi mjere te osigurati pozivanje i postupanje javnih službi nadležnih za zaštitu od požara i spašavanje, u skladu s posebnim propisima. Obvezan je sve radnike osposobiti za provedbu preventiv-



nih mjera zaštite od požara, i osigurati protupožarnu opremu, ovisno o naruvi procesa rada, veličini poslodavca te ukupnom broju radnika.

Zaštita od požara obuhvaća skup aktivnosti čiji je cilj smanjenje rizika nastanka požara, odnosno brzo i kvalitetno gašenje požara ako do istog dođe. Pri tome je potrebno osigurati ispravno funkcioniranje sustava za detekciju i dojavu požara te sustava za gašenje požara i definirati sve radnje koje je potrebno poduzeti u slučaju nastanka požara.

U cilju zaštite života ljudi i imovine od požara poduzimaju se organizacijske, tehničke i druge mjere i radnje za:

- otklanjanje opasnosti od nastanka požara,
- rano otkrivanje, obavlješčivanje te sprječavanje širenja i učinkovito gašenje požara,
- sigurno spašavanje ljudi i životinja ugroženih požarom,
- sprječavanje i smanjenje štetnih posljedica požara,
- utvrđivanje uzroka nastanka požara te otklanjanje njegovih posljedica.

Uzroci nastanka požara

Uzroci zbog kojih nastaju požari u praksi su vrlo različiti. Najčešći uzrok požara je čovjek, i to prvenstveno zbog:

- neispravnog postupanja s vatrootpornim materijalima
- nepoštivanja znakova zabrane o upotrebi otvorene vatre
- pušenja na nedozvoljenim mjestima
- zamora ili neznanja pri rukovanju s različitim izvorima paljenja
- pogrešaka pri projektiranju građevine
- nemamjenske upotrebe strojeva, uređaja i radne opreme

Kao uzrok požara ponekad se pojavljuju i prirodne pojave (grom, munja,

potres). Ove uzroke prirodnih pojava često puta nazivamo i viša sila. U praksi su mogući slučajevi da uzrok požara bude i kemijска reakција između tvari koje u međusobnom kontaktu dovode do stvaranja topline, koja može zapaliti druge gorive tvari koje međusobno reagiraju ako su gorive.

Izvori paljenja

Svako čvrsto tijelo zagrijano do neke temperature može biti izvor paljenja. U svakodnevnom životu neprekidno smo okruženi raznim zagrijanim površinama počev od raznovrsnih termičkih uređaja, mehaničkih i električnih uređaja koji se zagrijavaju u toku rada uslijed opterećenja, pa sve do površina zagrijanih sunčevim zrakama.

Izvor paljenja je svaki toplinski impuls koji može zapaliti gorivu tvar. Najčešće uzroke i izvore paljenja možemo svrstati u nekoliko grupa:

- direktni dodir s plamenom ili užarenim predmetom – to je svakodnevna opasnost koja se pojavljuje u svim sredinama gdje se radi ili upotrebljava otvoreni plamen kao varenje, lemljenje, pušenje, loženje i dr.,
- eksplozija – najčešći uzrok je plin ili para zapaljivih tekućina u dodiru s otvorenim plamenom ili užarenim predmetom, iskrom i sl.,
- kemijске reakcije,
- samozagrijavanje i samozapaljenje – kemijске, biološke i fizikalne reakcije,
- atmosfersko pražnjenje elektriciteta – munja,
- električna struja i statički elektricitet – neodgovarajuća izvedba električnih instalacija, osigurača, preopterećenje instalacija, neispravnost el. trošila,
- trenje – kod nepodmazivanih radnih dijelova strojeva.

POŽARNE OPASNOSTI I MJERE ZAŠTITE OD POŽARA

Zbog postojanja raznih požarnih opasnosti potrebno je stalno i sistematski poduzimati mјere da se mnogobrojni izvori opasnosti potpuno uklone ili smanje. Protupožarna zaštita obuhvaća skup mјera i postupaka koji se poduzimaju radi sprečavanja i širenja požara, utvrđivanja i uklanjanja uzroka požara, otkrivanja i gašenja požara te pružanja pomoći pri uklanjanju posljedica uzrokovanih požarom.

Zaštita od požara u sustavu građenja

Ukoliko se poslodavac u svojstvu investitora odluči na izgradnju građevine ili adaptaciju postojeće građevine, obvezan je naručiti izradu projektne dokumentacije iz koje su vidljivi temeljni zahtjevi za građevinu. Jedan od tih zahtjeva je i sigurnost u slučaju požara.

Zakonom o gradnji (NN 153/13, 20/17, 39/19, 125/19) je propisano da građevine moraju biti projektirane i izgrađene tako da u slučaju izbijanja požara:

1. nosivost građevine može biti zajamčena tijekom određenog razdoblja
2. nastanak i širenje požara i dima unutar građevine je ograničeno
3. širenje požara na okolne građevine je ograničeno
4. korisnici mogu napustiti građevinu ili na drugi način biti spašeni

Sustav zaštite od požara u Republici Hrvatskoj reguliran je Zakonom o zaštiti od požara (NN 92/10), a osposobljavanje pučanstva za zaštitu od požara Pravilnikom o programu i načinu osposobljavanja pučanstva za provedbu preventivnih mјera zaštite od požara, gašenje požara i spašavanje ljudi i imovine ugroženih požarom (NN 61/94).

Prioriteti u građevinskom procesu, a

koji se tiču zaštite od požara jesu:

- zaštita osoba u građevini i njenim dijelovima
- zaštita osoba koje se nalaze u neposrednoj blizini građevine

Dakle, ljudski život je na prvom mjestu. Ostale građevinske mjere zaštite od požara uključuju:

- sprječavanje širenja požara, odnosno lokaliziranje požara
 - čuvanje vrijednosti sadržanih u objektu
 - čuvanje građevine i njenih dijelova
- Zaštitu od požara provode, osim fizičkih i pravnih osoba propisanih Zakonom o zaštiti od požara, i pravne osobe i udruge koje obavljaju vatrogasnu djelatnost i djelatnost zaštite i spašavanja te jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, sukladno propisima kojima se uređuje područje zaštite i spašavanja.

Mjere zaštite od požara

Mjere zaštite od požara mogu biti **pasivne ili aktivne**.

Pasivne mjere obuhvaćaju izradu planova zaštite od požara, razvrstavanje građevina i prostora u kategorije ugroženosti od požara, vođenje propisanih evidencija iz područja zaštite od požara, te nadzor nad provedbom mjera na razini jedinica lokalne samouprave, pojedinih ministarstava i državne uprave. Pasivne mjere zaštite od požara odnose se i na građevinske mjere, a provode se tijekom projektiranja i izgradnje građevina sukladno važećim propisima.

U pasivne mjere spadaju i tehničko-tehnološke mjere koje se provode prilikom izvođenja raznih tehnoloških procesa, npr. zavarivanja i srodnih postupaka, održavanja eksplozivno ugroženih prostora, skladištenja, prijevoza opasnih tvari i rukovanja tim tvarima u prometu.

Aktivne mjere obuhvaćaju kontrolu izvedenosti objekta ili instalacije,

kontrolu projekta, tehnički pregled građevine ili instalacija, redoviti periodični pregled jediničnih vatrogasnih aparata, periodični nadzor i funkcionalno ispitivanje stabilnih sustava za dojavu i gašenje požara, osposobljavanje osoba iz područja zaštite od požara i dr. U otkrivanju i gašenju požara, dijelom i otklanjanju njegovih posljedica, mjere se prvenstveno odnose na vatrogasnu tehniku.

Uvjeti za širenje požara

Na uvjete širenja požara utječu vjetar, kiša, snijeg, temperatura zraka, atmosferski tlak, vlažnost zraka i dr. Neki od navedenih elemenata bitno utječu na širenje požara, a neki na njegovo suzbijanje ili smanjivanje brzine širenja. Brzina širenja na otvorenom prostoru je često povećana zbog stalnog strujanja zraka.

Požari u prostoriji gdje postoje razni otvori kao što su stepeništa, otvori za dizala, ventilacijski kanali i dr., šire se brzo vertikalno i horizontalno po objektu. Zato se u većim objektima i objektima povećane opasnosti od požara izvode vatrootporni pregradni zidovi između pojedinih dijelova objekta radi sprječavanja širenja požara.

OSNOVE GAŠENJA

Požar je nekontrolirano gorenje koje nanosi materijalnu štetu ili ugrožava ljudske živote, pa se po tome požar razlikuje od vatre. Da bi se požar savladao, poduzima se cijeli niz radnji koje nazivamo zajedničkim izrazom gašenje požara.

Požari se razlikuju prema mjestu nastanka, vrsti materijala koji gori, obimu, fazi razvoja, itd. Prema vrsti gorive tvari prema europskoj klasifikaciji (EN 2:1992/A1:2004) požari se svrstavaju u pet klase (vrsta): A, B, C, D i F.

Tabela 1: Tabelarni prikaz klase gorivih tvari

Tvar koja gori	Klasa požara
POŽARI KRUTIH TVARI gore plamenom ili žarom (isključujući metale) kao drvo, tekstil, ugljen, biljne tvari, plastika, slama, papir i sl.	A
POŽARI ZAPALJIVIH TEKUĆINA npr. benzin, benzol, razna ulja, masti, lakov, asfalt, smole, vosak, eteri, alkohol i sl.	B
POŽARI ZAPALJIVIH PLINOVА metan, propan, butan, vodik, acetilen gradski plin i dr.	C
POŽARI LAKIH METALA gore jakim žarom, kao aluminij, magnezij i njihove legure, titan, i drugi, osim natrija i kalij	D
POŽARI BILJNIH I ŽIVOTINJSKIH MASTI I ULJA uključuju kuhinjske masti i ulja	F

Gašenje požara

Kod gašenja požara nastojimo prekinuti gorenje kao kemijski proces spajanja tvari s kisikom. Gašenje požara postiže se na različite načine. Gorenje možemo prekinuti uklanjanjem jednog od potrebnih uvjeta za gorenje, ili u sam proces gorenja uvesti nove tvari koje svojom prisutnošću djeluju na gašenje požara. Takve tvari nazivamo sredstva za gašenje.

Sredstva za gašenje požara dijelimo prema njihovom agregatnom stanju i prema načinu gašenja.



Prema agregatnom stanju dijelimo ih na:

1. kruta sredstva za gašenje - pjesak, zemlja, pepeo, prah,
2. tekuća sredstva za gašenje - voda, pjena, ugljični dioksid (CO₂), FM-200.

Prema načinu gašenja dijelimo ih na:

1. sredstva koja ugušuju - pjena, ugljični dioksid (CO₂) i prah
2. sredstava koja ohlađuju - voda, pjena
3. sredstva koja gase antikatalitički - neke vrste praha

Sustavi za zaštitu od požara

Sustave zaštite od požara možemo podijeliti na:

- pasivne sustave zaštite od požara i
- aktivne sustav zaštite od požara

Pasivna zaštita od požara uključuje korištenje građevinskih komponenti za kontrolu ili ograničavanje požara. Zidovi, podovi i stropovi mogu biti projektirani i izrađeni tako da budu otporni na prolaz vatre i dima.

Pasivna zaštita od požara odnosi se na održavanje i kontrolu ispravnosti ugrađenih instalacija i opreme. Prvenstveno, to se odnosi na energetske instalacije (struja, gromobrani, plinske instalacije) i sustave za ventilaciju, grijanje i hlađenje građevinskih prostora. Sva ugrađena oprema mora se održavati i ispitivati u skladu s provedbenim propisima.

Aktivne mjere zaštite od požara su one koje se poduzimaju kao radnje kojima bi se smanjila brzina rasta požara ili prolaz dima. Ovi sustavi obuhvaćaju sustave za dojavu i gašenje požara, sustave za dojavu plina ili odimljavanje.

Vatrodojavni sustavi također su dio

aktivne zaštite od požara. Prisutnost požara obično prepoznaju detekcijom dima ili topline, a koriste se za aktiviranje sustava za gašenje i dojavu požara.

Prijenosna sredstva za gašenje požara

Pod pojmom prijenosnih sredstava za gašenje požara misli se na vatrogasne aparate. Vatrogasni aparati su uređaji koji služe za gašenje početnih požara istiskivanjem odnosno izbacivanjem iz spremnika sredstva za gašenje. Smatramo da je ručni prijenosni vatrogasni aparat onaj aparat čija ukupna težina u napunjenom stanju nije teža od 25 kilograma. Pravilnikom o vatrogasnim aparatima (NN 101/11 i 73/13) propisuju se tehnički zahtjevi, način provjere i označavanja te rokovi za održavanje vatrogasnih aparata.

Sukladno Pravilniku, vatrogasni aparat je tehnički ispravan ako:

- je tokom životnog vijeka održavan sukladno uputama proizvođača
- je održavan od strane obučenog i ovlaštenog osoblja
- su sve aktivnosti tehničkog održavanja ispravno dokumentirane te ako je

- zadovoljen uvjet sljedivosti provedbe aktivnosti održavanja (na samom vatrogasnem aparatu i kod izvođača aktivnosti tehničkog održavanja)
- su korišteni isključivo originalni i od proizvođača propisani rezervni dijelovi pri svim aktivnostima tehničkog održavanja

Neovisno o primijenjenim drugim sredstvima za gašenje požara, korisnik građevine ima obvezu osiguranja potrebnog broja vatrogasnih aparatova. Uz ostale uvjete, broj postavljenih vatrogasnih ovisi o tehničkim karakteristikama vatrogasnog aparata (tabela 2)

Tabela 2: Tehničke karakteristike aparata punjena prahom, pod stalnim tlakom

APARAT	SLIKA	TEHNIČKE KARAKTERISTIKE
P1		<p>Sredstvo za gašenje: prah ABC Tip aparata: stalni tlak Kol. sredstva za gašenje 1 kg Masa aparata: 2,3 kg Požarni razred prema EN3-7: 8A 34B C, 2 Jedinice gašenja Dimenzije: 8,5 x 29cm</p>
P2		<p>Sredstvo za gašenje: prah ABC Tip aparata: stalni tlak Kol. sredstva za gašenje: 2kg Masa aparata: 3,8 kg Požarni razred prema EN3-7: 13A 70B C, 4 Jedinice gašenja Dimenzije : 11 x 33,5cm</p>
P3		<p>Sredstvo za gašenje: prah ABC Tip aparata: stalni tlak Kol. sredstva za gašenje: 3kg Masa aparata: 5,4 kg Požarni razred prema EN3-7: 13A 89B C, 4 Jedinice gašenja Dimenzije : 13 x 39,5cm</p>
P6		<p>Sredstvo za gašenje: prah ABC Tip aparata: stalni tlak Kol. sredstva za gašenje: 6kg Masa aparata: 9,8 kg Požarni razred prema EN3-7: 43A 233B C, 12 Jedinice gašenja Dimenzije : 15 x 49,8cm</p>
P9		<p>Sredstvo za gašenje: prah ABC Tip aparata: stalni tlak Kol. sredstva za gašenje: 9kg Masa aparata: 13,4 kg Požarni razred prema EN3-7: 55A 233B C, 15 Jedinice gašenja Dimenzije : 17 x 57,2cm</p>

Pregledi vatrogasnih aparata

Vlasnik, odnosno korisnik građevina, građevinskih dijelova i drugih nekretnina te prostora, odnosno upravitelji zgrada dužni su održavati prijenosne i prijevozne aparata za gašenje požara, sukladno uputi proizvođača, o čemu mora postojati evidencija.

Ispravnost i funkcionalnost prijenosnih i prijevoznih aparata za gašenje požara ispituje pravna osoba ovlaštena od proizvođača ili njegovog ovlaštenog zastupnika, najmanje jednom godišnje, o čemu na aparatu mora postojati vidljiva oznaka.

Tehničko održavanje i pregledi vatrogasnih aparata podrazumijevaju slijedeće:

- redovni pregled (najmanje jednom u tri mjeseca od strane korisnika),
- periodični pregled (najmanje jednom godišnje, a zavisno o uvjetima i češće)
- unutarnji pregled (jednom u pet godina)
- tlačna proba spremnika (sukladno propisima za opremu pod tlakom)

KRIVIČNO PRAVNE I PREKRŠAJNE SANKCIJE

Zakonski i podzakonski propisi kojima su utvrđeni prekršaji i kaznena djela u području zaštite od požara:

- Zakon o ZOP-u u dijelu kaznene odredbe,
- Pravilnik o izradi procjene ugroženosti od požara i tehnološke eksplozije u dijelu kaznene odredbe,
- Pravilnik o održavanju i izboru vatrogasnih aparata u dijelu kaznene odredbe,
- Pravilnik o uvjetima za ispitivanje funkcionalnosti opreme i sustava za dojavu i gašenje,
- Pravilnik o uvjetima za ispitivanje uvezenih uređaja za gašenje požara,
- Zakon o vatrogastvu u dijelu kaznene odredbe,

- Pravilnik o programu i načinu osposobljavanja pučanstva za provedbu mjera ZOP-a, gašenje požara i spašavanje ljudi i imovine ugrožene požarom u dijelu kaznene odredbe,
- Pravilnik o programu osposobljavanja i usavršavanja vatrogasnih kadrera u dijelu k. o.
- Zakon o građenju u dijelu kaznene odredbe,
- Zakon o mjeriteljskoj djelatnosti u dijelu kaznene odredbe,
- Osnovni krivični zakon RH u dijelu krivičnog djela protiv drugih društvenih vrijednosti,
- Kazneni zakon RH u dijelu kaznene odredbe protiv opće sigurnosti ljudi i imovine,
- Zakon o prekršajima.

Za pojedine počinjene radnje koje su u suprotnosti s propisima predviđene su sankcije, tj. sva zabranjena ponašanja čovjeka za koje nadležno tijelo sukladno propisima može izreći sankciju mogu se nazvati kažnjivim radnjama. Kažnjive radnje mogu se izvršiti činjenjem ili nečinjenjem propisima određenih radnji. U navedenim zakonskim i podzakonskim propisima u dijelu kaznene odredbe utvrđeni su prekršaji i krivična djela i gospodarski prijestupi u području ZOP-a.

Prekršaji iz općinskih odluka i planova

Prekršaji, prekršajne kazne i zaštitne mjere mogu se propisati odlukom županijske skupštine, gradskog ili općinskog vijeća. Zaštitne mjere mogu se propisati u obliku novčane kazne i to najviše 2.000,00 kn za pravne osobe, odnosno 500,00 kn za fizičke osobe, odlukom županijske skupštine, gradskog ili općinskog vijeća. Prekršaji iz općinskih odluka i planova su:

- Neprovodenje mjera ZOP-a propisanih zakonom, prema propisima na temelju zakona, prema priznatim pravilima tehničke struke,

prema planovima ZOP-a i drugim odlukama,

- Ne sudjelovanje u gašenju požara, ne pružanje pomoći svojim MT sredstvima,
- Neusklađivanje plana ZOP-a, njegovog sadržaja s novonastalim urbanističkim uvjetima, graditeljskim uvjetima,
- Ne praćenje dinamike realizacije i planiranja finansijskih sredstava u ZOP-a,
- Ne osnivanje vatrogasnih postrojbi i vatrogasnih dežurstava s obzirom na procjenu ugroženosti,
- Neispravne instalacije, uređaji i postrojenja,
- Nepropisno obavljanje rekonstrukcije građevine,
- Nepropisno odložen otpad, na zbranjena mjesta,
- Nepropisno održavanje prometnica, vatrogasnih pristupa.

Prekršaji se mogu odrediti kao povreda pravnog poretku utvrđena zakonom i drugim propisima za koje je predviđena prekršajna kazna i zaštitna mjera.

Razlika prekršaja u odnosu na krivično djelo je u količini kriminalnih značajki.

Za prekršaj se može kazniti samo ako je prije nego što je bio učinjen bio zakonom ili drugim propisom predviđen i ako je za njega bila propisana kazna.

Prekršaji iz općih akata

Prekršaje iz općih akata propisuje i donosi pravna osoba u cilju provođenja mjera ZOP-a u svom tehnološkom procesu, u građevini, građevinskom dijelu i prostoru, a definirane su u rasponu nepoštivanja i kršenja odgovornosti zaposlenika, osoba koje se slučajno zateknu u prostorima pravne osobe. Prekršaji mogu biti:

- ne sudjelovanje u gašenju i spašavanju ljudi i imovine ugrožene požarom,



- neodržavanje protupožarnih sredstava u ispravnom stanju,
- neodržavanje instalacija (pregled i ispitivanje),
- nepropisno izvođenje radova...

Prekršaji iz zakona

Prekršaj protiv sigurnosti građana:

Za učinjene prekršaje može se propisati i kazna zatvora, zatim kazna oduzimanja predmeta koji su upotrijebljeni za izvršenje prekršaja (zaštitna mjera), te oduzimanje dozvole za bavljenje djelatnošću ili zanimanjem.

Prekršaj stjecanja imovinske koristi:

- Prekršaj može biti učinjen činjenjem i nečinjenjem. Prekršaj učinjen nečinjenjem je prekršaj kada je počinitelj propustio radnju koju je bio dužan obaviti.
- Za prekršaj pravne osobe odgovara i odgovorna osoba u pravnoj osobi (osoba kojoj je povjerenje obavljanje određenih poslova) ako je učinila propust ili je do prekršaja došlo njenom radnjom. Odgovornost ne prestaje s tim što je prestao radni odnos u pravnoj osobi niti nastale nemogućnosti kažnjavanja pravne osobe zbog njezinog prestanka rada,
- Može se propisati samo novčana

kazna.

Prekršaji iz Zakona ZOP:

- Ne sudjelovanje u gašenju požara,
- Ne donošenje općeg akta iz područja ZOP-a ,
- Ne praćenje i ne analiziranje uzroka nastanka požara,
- Ugrađivanje građevinskog materijala koji ne odgovara određenim požarnim karakteristikama,
- Neispravnost postrojenja, instalacija (plinskih, električnih), dimnjaka, ložišta,
- Neispravna sredstva i uređaji za dojavu i gašenje požara (bez dokumentacije),
- Stavljanje u promet uređaja, opreme i sredstava namijenjenih za dojavu i gašenje požara iz uvoza, a bez isprave ovlaštene osobe,
- Stavljanje u promet uređaja, opreme i sredstava namijenjenih za dojavu i gašenje požara za koji je posebnim propisom određeno da je potrebno odobrenje ovlaštenog tijela,
- Ne posjedovanje uređaja, opreme i sredstava za gašenje sukladno propisima,
- Neosigurano vatrogasno dežurstvo, sredstva za gašenje,

- Ne javljanje požara PU MUP-a ,
- Onemogućavanje inspektora za ZOP-a u obavljanju nadzora, uskraćivanjem podataka i obavijesti potrebnih za nadzor,
- Ne provođenje rješenja po inspekcijskom rješenju (nalogu).

Kaznena djela iz zakona

Kaznena djela koja se u Kaznenom zakonu označuju kao djela protiv dovođenja u opasnost života ljudi i imovine većeg opsega su kaznena djela:

1. Dovođenje u opasnost života i imovine općeopasnom radnjom ili sredstvom
2. Oštećenje zaštitnih naprava na radu
3. Opasno izvođenje građevinskih radova
4. Rukovanje općeopasnim tvarima
5. Uništenje ili oštećenje znakova za opasnost
6. Neotklanjanje opasnosti
7. Izazivanje prometne nesreće
8. Ne pružanje pomoći osobi koja je teško ozlijedjena u prometnoj nesreći

Za kazneno djelo **ne odgovara poslodavac** (pravna osoba) već **isključivo odgovorna osoba** ili više njih u pravnoj osobi.

- kazne zbog nepostupanja po propisanim i naredbenim mjerama zaštite od požara,
- kaznena djela protiv opće sigurnosti ljudi i imovine.
- kaznena djela protiv službene dužnosti i javnih ovlaštenja,
- prekršajna i kaznena djela zbog prikrivanja i neprijavljivanja požara i počinitelja požara,
- kaznena djela protiv uništavanja i prikrivanja tragova kaznenog djela požara,
- kaznena djela zbog neispravnosti sustava za dojavu i gašenje požara.



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
e-mail: ravnatelj@
euroeduka.hr;
www.euroeduka.hr
Tel.: 385 1 347 5658

ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA

E-BILTEN
**Radno
PRAVO**
Br. 9/22 ■ Rujan 2022.

Načelo ograničenja pohrane

ŠTO JE NAČELO OGRANIČENJA POHRANE?

Prema čl. 5. st. 1. (e) Opće uredbe o zaštiti podataka¹ (engl. GDPR, dalje u tekstu: Opća uredba), osobni podaci moraju biti čuvani u obliku koji omogućuje identifikaciju ispitanikâ samo onoliko dugo koliko je potrebno u svrhe radi kojih se osobni podaci obrađuju; osobni podaci mogu se pohraniti na dulja razdoblja ako će se osobni podaci obrađivati isključivo u svrhe arhiviranja u javnom interesu, u svrhe znanstvenog ili povjesnog istraživanja ili u statističke svrhe u skladu s člankom 89. stavkom 1., što podliježe provedbi primjerenih tehničkih



¹ 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 na snazi od 25.05.2018.

i organizacijskih mjera propisanih ovom Uredbom radi zaštite prava i sloboda ispitanika („ograničenje pohrane“).

Iz navedenog teksta Opće uredbe proizlazi da, čak i ako se osobni podaci prikupljaju i koriste pošteno i zakonito, ne smije ih se zadržati dulje nego što je stvarno potrebno. Navedeno je u bliskoj vezi s načelom smanjenja podataka i načelom točnosti.

Opća uredba ne postavlja posebna vremenska ograničenja za različite vrste podataka. Takva će ograničenja ovisiti ne samo o kakvoj se vrsti podataka radi, već primarno o tome koliko dugo su takvi podaci potrebni za ispunjenje svrhe obrade.

ZAŠTO JE OGRANIČENJE POHRANE VAŽNO?

Brisanjem ili anonimiziranjem osobnih podataka kada isti više nisu potrebni smanjuje se rizik da postanu irelevantni, prekomjerni, netočni ili zastarjeli. Osim što se na navedeni način doprinosi pridržavanju načela smanjenja količine podataka i načela točnosti, ovo također smanjuje rizik da se takvi podaci koriste pogrešno, odnosno na štetu svih onih na koje se takvi podaci odnose.

Osobni podaci koji se predugo čuvaju po definiciji stvari su nepotrebni. Malo je vjerojatno da će u takvom slučaju postojati zakonska osnova za njihovo zadržavanje. Iz praktične perspektive, neučinkovito je čuvati više osobnih podataka nego što je doista potrebno, a osim toga, može doći i do nepotrebnih troškova vezanih s njihovom pohranom i osiguranjem sigurnosti.

Također, prema Općoj Uredbi potrebno je odgovoriti na zahtjeve ispitanika za pristupom osobnim

podacima koje voditelj obrade posjeduje, a to može biti teže ostvariti ako se stari podaci čuvaju dulje nego što je potrebno.

Ažurno vođenje brige o ograničenju pohrane, s jasnim politikama o razdobljima zadržavanja i brisanju, također će vjerojatno smanjiti teret rješavanja upita o zadržavanju i pojedinačnih zahtjeva ispitanika za brisanjem.

Je li politika u vezi zadržavanja osobnih podataka uvijek potrebna?

Politike zadržavanja (čuvanja) podataka navode vrste zapisa ili podataka koje voditelji obrade posjeduju, svrhe za koje ih koriste i koliko dugo ih namjeravaju čuvati. Oni pomažu uspostaviti i dokumentirati standardna razdoblja čuvanja za različite kategorije osobnih podataka.

Kako bi se ispunilo zahtjeve vezane uz dokumentaciju, potrebno je uspostaviti i dokumentirati standardna razdoblja zadržavanja za različite kategorije podataka kad god je to moguće. Također je preporučljivo imati sustav koji doprinosi osiguranju da se voditelj obrade u praksi doista pridržava svih rokova čuvanja iz svoje politika zadržavanja, a koji sustav će po mogućnosti u određenim intervalima provoditi i provjeru prikladnosti zadržavanja. Politika zadržavanja također mora biti dovoljno fleksibilna da omogući ranije brisanje podataka ako se to ukaže potrebnim. Na primjer, ako se određeni zapis određenih osobnih podataka u praksi uopće ne koristi, potrebno je razmisiliti treba li ga uopće i dalje zadržavati.

Naravno, pojedini mali voditelji obrade koji tek povremeno provode obradu niskog rizika, možda uopće neće trebati uspostaviti politiku zadržavanja. Međutim, ako nema politike zadržavanja (ili ako ona ne pokriva sve osobne podatke koje

voditelj obrade posjeduje), i dalje je potrebno redovito pregledavati one podatke koji se posjeduju i izbrisati ili anonimizirati sve što više nije potrebno.

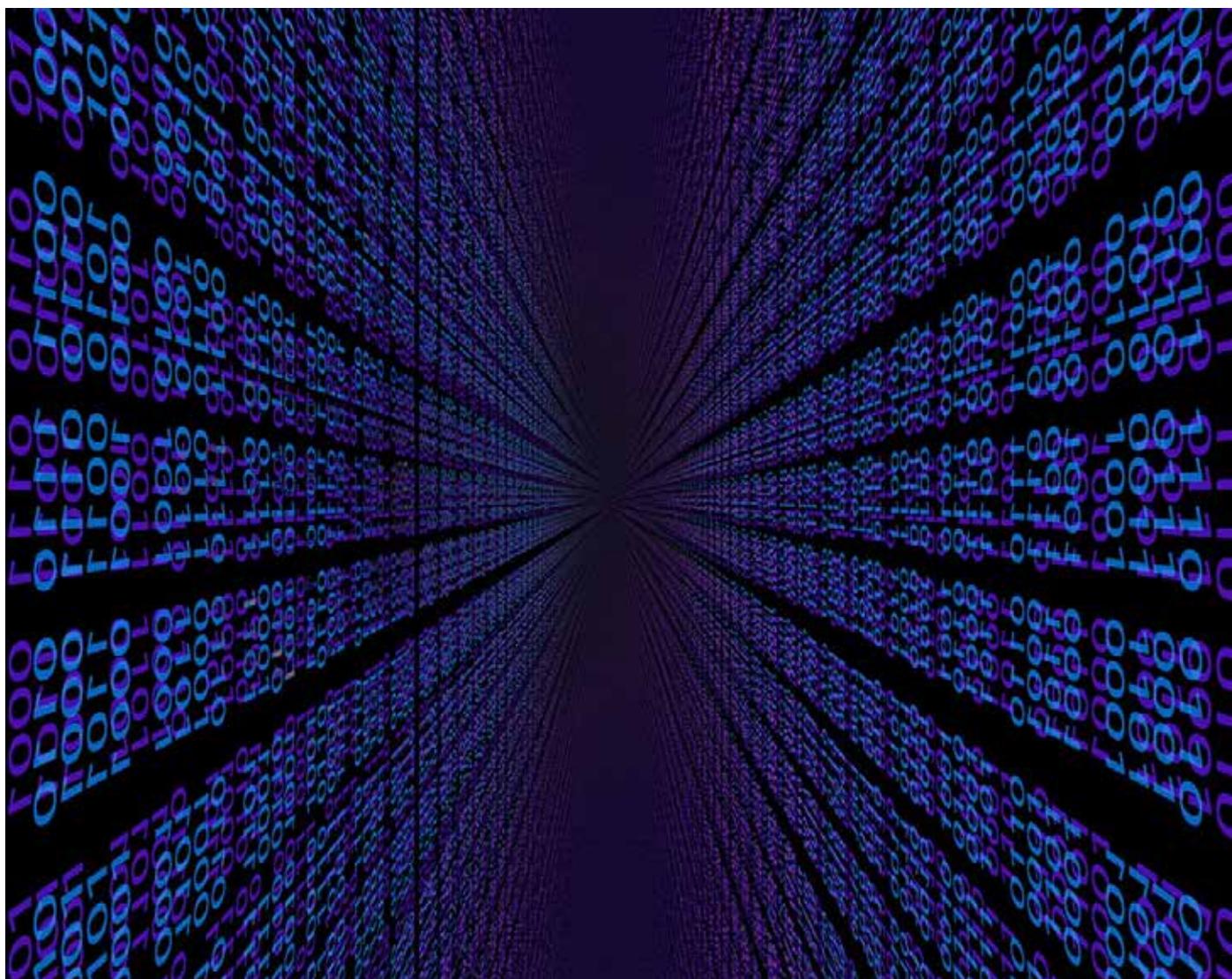
KAKO ODREDITI RAZDOBLJA ZADRŽAVANJA OSOBNIH PODATAKA?

Opća uredba ne propisuje koliko dugo treba čuvati osobne podatke. Navedeno će biti samostalna odluka svakog voditelja obrade, na temelju utvrđenih svrha obrade, budući da su isti u najboljoj poziciji procijeniti koliko dugo su određeni podaci potrebni.

Također, potrebno je biti u mogućnosti opravdati zašto se osobni podaci čuvaju u obliku koji dopušta identifikaciju ispitanika. Ako nije potrebno identificirati ispitanike, trebalo bi anonimizirati podatke tako da identifikacija više nije moguća. Na primjer, potrebno je razmotriti svrhe za obradu osobnih podataka, te podatke čuvati sve dok postoji jedna od predviđenih svrha obrade. Navedeno dakle znači, da nipošto podatke ne treba čuvati neograničeno dugo, „za svaki slučaj“ ili ako postoji tek neznatna mogućnost da će ih se u budućnosti ipak koristiti.

KADA JE POTREBNO PONOVNO PROVJERITI ZADRŽANE OSOBNE PODATKE?

Potrebno je provjeriti jesu li osobni podaci još uvijek potrebni na kraju svakog standardnog razdoblja zadržavanja te ih izbrisati ili anonimizirati osim ako postoji jasno opravdanje za dulje zadržavanje. Automatizirani sustavi mogu označiti podatke za pregled ili izbrisati



podatke nakon isteka prethodno određenog razdoblja. Ovo je osobito korisno ako voditelj obrade posjeduje mnogo podataka iste vrste. Također je dobra praksa u redovitim razdobljima pregledati zadržane osobne podatke, osobito ako je standardno razdoblje zadržavanja dugotrajno ili postoji mogućnost da će zadržavanje imati značajan utjecaj na ispitanike.

Voditelji obrade koji nemaju utvrđeno razdoblje zadržavanja osobnih podataka moraju redovito provjeravati trebaju li im odnosni osobni podaci i u budućnosti. Međutim, ne postoji čvrsto pravilo o tome koliko takvi pregledi trebaju biti redoviti. Važno je samo zapamtiti da voditelji obrade moraju biti u mogućnosti

opravdati svoje zadržavanje podataka, te koliko često ih pregledavaju.

ŠTO UČINITI S OSOBNIM PODACIMA KOJI VIŠE NISU POTREBNI?

Osobne podatke koji više nisu potrebni moguće je obrisati ili anonimizirati. Riječ „brisanje“ može značiti različite stvari u odnosu na elektroničke podatke i jasno je da ih nije uvijek moguće obrisati ili izbrisati sve tragove njihova postojanja. Od ključne je važnosti stoga osigurati da se podaci ne koriste. Ako se smatra prikladnim izbrisati osobne podatke iz aktivnog sustava korištene-

nja, tada je potrebno također izbrisati ih i iz svih sigurnosnih kopija podataka u tom sustavu.

Alternativno, podatke je moguće anonimizirati tako da više nisu u obliku koji dopušta identifikaciju ispitanika. Osobni podaci koji su pseudonimizirani (npr. kodirani ključem) obično će ipak biti moguće identificirati. Pseudonimizacija može biti koristan alat za usklađenost s drugim načelima kao što su načelo smanjenja količine podataka i načelo sigurnosti, ali načelo ograničenja pohrane i dalje će trebati primjenjivati.²

² <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/principles/storage-limitation/>

Radno PRAVO

■ Stručni časopis

■ Rujan 2022.

■ Br.9/22

Priziv savjesti iz aspekta antidiskriminacijskog i radnog prava

■ Što nas očekuje od predviđenih
izmjena i dopuna Zakona o radu?

■ Čimbenici izvan radnog prava kao
razlog uvođenja rada od kuće

■ Četiri aktualna pitanja o
mirovinskim pravima



Sadržaj

Radno pravo - opći dio

Što nas očekuje od predviđenih izmjena i dopuna
Zakona o radu

3

Krešimir Rožman, mag. iur.

Priziv savjesti iz aspekta antidiskriminacijskog
i radnog prava

12

prof. dr. sc. Ivana Grgurev, dipl. iur.

Čimbenici izvan radnog prava kao razlog
uvodenja rada od kuće

17

dr. sc. Bruno Moslavac, dipl. iur.

Diskriminacija uzrokovana bolovanjem
zbog njege bolesnog djeteta

26

mr. sc. Iris Gović Penić, dipl. iur.

Javne i državne službe

Neke sporne odredbe iz Zakona o izmjenama
i dopunama Zakona o predškolskom odgoju
i obrazovanju

33

Hrvoje Orešić, mag. iur.

Sustav napredovanja odgajatelja i stručnih
suradnika u predškolskim ustanovama

38

*prof. dr. sc. Vatroslav Zovko, dipl. oec.,
Sanja Sharairi, mag. praesc. educ.*

Mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Četiri aktualna pitanja o mirovinskim pravima

43

dr. sc. Predrag Bejaković, dipl. oec.

Ostali propisi

Promjene koje donosi Zakon o izmjenama
i dopunama Zakona o pravu na pristup
informacijama

50

Alan Vajda, mag. iur.

Sudska praksa, mišljenja, odgovori, novi propisi

Sudska praksa hrvatskih sudova

57

Sudska praksa Suda Europske unije

68

Mišljenja upravnih tijela

76

Pitanja-odgovori

78

Novi propisi

80

Upute autorima

84

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 mjesečno

Preplata

Godišnja: 1.190 kuna + PDV (13%) = 1.344,70 kn (178,47 €)

Cijena oglasnog prostora

Color stranice:
zadnja stranica: 4900 kn (650,34 €)
ostale stranice: 3900 kn (517,62 €)
Dvije boje:
cijela stranica: 1900 kn (252,17 €)
1/2 stranice: 1000 kn (132,72 €)
1/3 stranice: 850 kn (112,81 €)
1/4 stranice: 650 kn (86,27 €)

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 153.92

Što nas očekuje od predviđenih izmjena i dopuna Zakona o radu

Krešimir Rožman, mag. iur.

„Radno PRAVO“

Sažetak:

Upravo su u tijeku završne pripreme za donošenje četvrtih promjena trećeg Zakona o radu. Javno savjetovanje je završilo, a u tekstu koji je bio na savjetovanju uneseno je svega nekoliko nebitnih izmjena. U trenutku pisanja ovog teksta još se obavljaju završne konzultacije sa socijalnim partnerima oko jednog - dva pitanja.

Tekst Zakona se priprema iznimno dugo, međutim takva duljina rada nije donijela kvalitetu koja se od toliko potrošenog vremena i rada očekivala. Iako ima dobrih rješenja odnosno pokušaja (rad platformskih radnika, ugovor o radu na određeno vrijeme), ima dosta odredbi koje nisu najbolje i dodatno će komplikirati ili formalizirati radne odnose.

Cijeli tekst nacrta prijedloga nije nomotehnički najbolje napravljen, ima više nejasnoća pa i kontradikcija. Posebna priča je obrazloženje nacrta prijedloga Zakona koje je isključivo radi zadovoljavanja forme, a ništa ne obrazlaže.

Ključne riječi: nacrta prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, savjetovanje, obrazloženje

Autor daje prikaz nacrta prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, dakle teksta koji je bio na javnom savjetovanju. Kratko prikazuje najvažnije promjene koje se očekuju, a na kraju daje kritički osvrt na cijeli tekst nacrta prijedloga.

1. Uvod

Upravo su u tijeku završne pripreme za donošenje četvrtih promjena trećeg Zakona o radu. Javno savjetovanje je završilo, a u tekstu koji je bio na savjetovanju uneseno je svega nekoliko nebitnih izmjena. U trenutku pisanja ovog teksta još se obavljaju završne konzultacije sa socijalnim partnerima oko jednog - dva pitanja.

Samo da podsjetimo na historijat mijenjanja Zakona o radu. Prvi Zakon o radu objavljen je u Narodnim novinama 35/95, primjenjivao se od 1. siječnja 1996. a imao je ukupno 10 izmjena i dopuna uključujući i Odluku Ustavnog suda Republike Hrvatske (Narodne novine, 54/95, 65/95, 102/98, 17/01, 82/01, 114/03,

123/03., 142/03, 30/04. i 68/05. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske).

Drugi Zakon o radu objavljen je u Narodnim novinama 149/09, a imao je četiri izmjene (Narodne novine 61/11, 82/12. i 73/13.). Od toga su tri bile izmjene i dopune samog Zakona o radu, a jedna je bila putem Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnost za kolektivno pregovaranje (Narodne novine 82/12. i 88/12.).

Sadašnji Zakon stupio je na snagu 7. kolovoza 2014. godine (Narodne novine 93/14), a izmijenjen je Zakonom o izmjenama Zakona o radu koji je stupio na snagu 28. prosinca 2017. (Narodne novine 127/17) te Zakonom o izmjenama Zakona o radu koji je stupio na snagu 1. siječnja 2020. (Narodne novine 98/19).

Dakle, počevši od prvog Zakona o radu iz 1995. bilo je ukupno 19 promjena toga zakona (što izmjene i dopune, što novi zakoni), uključujući i Odluku Ustavnog suda RH i ranije spomenutu promjenu putem Zakona o kriterijima za sudjelovanje u tripartitnim tijelima i reprezentativnost za kolektivno pregovaranje.

Prema navodima predlagatelja Zakona, kao što je navedeno u tekstu koji je bio na savjetovanju, postaje nesporno da je važeći opći propis o radu u Republici Hrvatskoj, a to je Zakon o radu, potrebno prilagoditi suvremenim okolnostima i novim standardima obvezujućih pravnih akata Europske unije. Jednako tako, uslijed demografskih promjena koje su izražene u posljednjem desetljeću, u vidu pada nataliteta te starenja stanovništva i pojačanih migracija, a time i nedostatka radne snage na tržištu rada, važeći opći propis o radu, postao je preuzak zakonski okvir koji bi na odgovarajući način omogućio pokretanje gospodarstva i poduzetničkih aktivnosti, odnosno osigurao potrebnu kvalitetu radnih mesta i primjerene plaće radnika te potrebnu ravnotežu njihova poslovnog i privatnog života.

Redefiniranje radnog zakonodavstva dio je Programa Vlade Republike Hrvatske 2020.-2024., iz Programskega područja 1.1. *Očuvanje radnih mesta i socijalna sigurnost; Poticanje rada, zapošljavanja i rast plaće*, a u okviru kojega je naglašeno da je cilj, u dogovoru sa socijalnim partnerima, stvoriti kvalitetan okvir koji će maksimalno štititi radnike i poduzetnike, odnosno poticati poduzetničke aktivnosti, kao i zapošljavanje i rad uz zajamčene dostojanstvene uvjete rada.

Isto tako Zakon o radu potrebno je uskladiti s novim EU direktivama i to, Direktivom (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji te Direktivom (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi.

Ujedno, Zakonom o radu potrebno je provesti i mjere utvrđene Nacionalnom razvojnom strategijom do 2030. godine kao hijerarhijski najvišim nacionalnim aktom strateškog planiranja, a nastavno na koji je donesen i Nacionalni plan za rad, zaštitu na radu i zapošljavanje 2021.-2027. te koji kao srednjoročni akt strateškog planiranja, također, sadrži mjere koje se provode putem Zakona o radu. A također posebna se pažnja posvećuje i provedbi ciljeva zadanih Nacionalnim planom oporavka i otpornosti 2021.-2026., kao važnom strateškom dokumentu koji Republiku Hrvatsku obvezuje na unaprjeđenje radnog zakonodavstva. Nacionalni plan oporavka i otpornosti rezultat je planskog instrumenta kojim je Europska unija odgovorila na ekonomsku i društvenu krizu uzrokovanu pandemijom bolesti COVID-19, a provedba utvrđenih reformi omogućit će Republici Hrvatskoj iskoristavanje značajnih finansijskih sredstava za strukturne reforme i ulaganja radi gospodarskog oporavka i stjecanja otpornosti države i gospodarstva u razdoblju krize.

Iz navedenih razloga je jedna od reformi, uvrštenih u navedeni planski dokument, i reforma u komponenti C 4. 1. R 4 Unaprjeđenje radnog zakonodavstva koja polazi od činjenica da su se tijekom 2020. i 2021. godine, i to zbog nepredviđenih i izvanrednih okolnosti uzrokovanih epidemijom bolesti COVID-19, ali isto tako i zbog snažnih potresa koji su zadesili pojedine dijelove

Republike Hrvatske, događale različite krizne situacije koje su značajno utjecale na tržište rada, a uslijed kojih je kriznih situacija uočen problem nedostatnosti kvalitetnog zakonskog okvira na području općeg radnog zakonodavstva, koji bi na primjeren način mogao odgovoriti takvim izazovima.¹

Zakon se počeo pripremati prije gotovo dvije godine, a na njemu je radila radna skupina sastavljena od predstavnika Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (dalje: Ministarstva rada), Hrvatske udruge poslodavaca i sindikalnih središnjica. Prvobitni plan (još iz 2020. godine) bio je brzo izmijeniti samo nekoliko članaka primarno radi prilagodbe izvanrednim okolnostima (rad od kuće i sl.). Kasnije su se ambicije nositelja izrada – Ministarstva rada odnosno Vlade RH - povećavale, da bi se došlo do čvrstog plana kako će se donijeti potpuno novi Zakon o radu. Međutim, kako pripreme nisu išle prema planu, od toga se privremeno odustalo i odlučilo da se za početak ide na izmjene i dopune Zakona kako bi se on uskladio s direktivama koliko toliko na vrijeme (usklađenje je moralo biti do 1. kolovoza 2022.), ali i da se udovolji ispunjenju uvjeta EU za financiranje reforme. Stoga bi se sada mijenjao dio Zakona, oko 70 članaka. Ovo je od strane EU i prihvaćeno, a plan je da se odmah poslije nastavi s radom na novom Zakonu, s ciljem da se cjeloviti tekst novog Zakona doneše u kratkom roku. Iako je tekst nacrtta Zakona pripremala trostrana radna skupina - predstavnici Ministarstva, poslodavaca i sindikata, tekst je gotovo isključivo djelo Ministarstva, jer se primjedbe socijalnih partnera nisu uvažavale, osim nešto malo sindikalnih, i sasvim minimalno poslodavačkih (prema autoru poznatih navoda tih partnera). Stoga se može postaviti pitanje smisla sudjelovanja socijalnih partnera u takvom radu, koji iscrpljuje, na neki način poslodavcima i sindikatima stvara suodgovornost, a ti isti socijalni partneri pravog utjecaja u stvari nemaju.

2. Što bi se mijenjalo u Zakonu o radu?

U nastavku ćemo dati kratki prikaz najvažnijih promjena koje se očekuju.

Prikazat ćemo većinu promjena, ali ne sve, jer ćemo neke manje odnosno nebitne izostaviti.

Prikaz je temeljen na tekstu koji je u srpnju 2022. godine bio upućen na javno savjetovanje². Nakon toga nositelj izrada Zakona je učinio nekoliko malih, nebitnih izmjena (koje je autor ovog teksta dobio na neformalan način), a kao što je na početku rečeno još se pokoji članak usklađuje sa socijalnim partnerima. Međutim, očekujemo da je tekst iz savjetovanja manje

¹ Sve prethodno navedeno obrazloženje zašto bi se mijenjao Zakon o radu preuzeuto je iz teksta koji je bio na javnom savjetovanju, <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=21184>

² <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=21184>

više onaj tekst koji će činiti prijedlog Zakona. Naime, iako se mora proći još cijelu zakonsku proceduru (nacrt prijedloga, konačni prijedlog, prvo i drugo čitanje u Hrvatskom saboru) držimo da neće doći do većih i bitnih promjena u odnosu na tekst koji je bio u savjetovanju sa javnošću.

Ugovor o radu o određeno vrijeme (članci 12. i 13.)³

Dok su ranije promjene vezane za rad na određeno vrijeme, posebno one iz Izmjena i dopuna Zakona o radu (Narodne novine 73/13) i Zakona o radu (93/14), išle za time da omoguće veću fleksibilizaciju takvog rada, ovaj put se predlaže suprotno – bitno ograničavanje rada na određeno vrijeme.

Kao prvo, svaki ugovor o radu na određeno vrijeme morat će imati objektivan razlog, dakle i prvi ugovor, što do sada kod prvog ugovora nije bio slučaj.

Nadalje, ugovori na određeno vrijeme moći će se sklopiti samo do 3 godine, što znači da će i prvi ugovor o radu moći biti sklopljen najdulje na 3 godine. Također moći će se sklopiti ukupno najviše 3 ugovora o radu na određeno vrijeme.

Ovo trajanje ugovora o radu i broja ugovora o radu neće se odnositi na sljedeće iznimke:

1. zamjene privremeno nenazočnog radnika,
2. ugovor o radu sa stranim državljaninom,
3. rad na projektu koji uključuje financiranje iz fondova EU,
4. ako je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Uzastopni ugovori o radu na određeno vrijeme smatrać će se svi kod kojih prekid nije duži od 3 mjeseca. Međutim, nakon proteka 3 godine odnosno 3 ugovora o radu na određeno vrijeme, novi ugovor o radu na određeno vrijeme s istim radnikom moći će se sklopiti tek nakon prekida od 6 mjeseci.

Kao i do sada, ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno zakonu, odnosno ako radnik nastavi raditi kod poslodavca nakon isteka ugovora o radu, smatrać će se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Kod uvjeta rada radnika koji rade na određeno vrijeme, dodana je odredba prema kojoj radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada završilo, ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja takvog ugovora te u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora, mora najmanje jednom u kalendarskoj godini radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana, od dana zaprimanja zahtjeva. Naravno, kako poslodavac ne zna hoće li radnik isto

tražiti više puta u tijeku godine, trebao bi mu odgovoriti već na prvi upit.

Sadržaj ugovora o radu (članak 15.)

Obvezni sadržaj ugovora o radu je proširen i djelomično izmijenjen (članak 15.).

Kod mjesta rada dodano je da se može staviti podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati, što se vjerojatno misli na rad na daljinu, koji se uvodi u Zakon, a o kojem će biti riječi kasnije.

Također, osim otkaznih rokova treba se navesti postupak otkazivanja, a treba se ugovoriti i pravo na obrazovanje, ospozobljavanje i usavršavanje, te trajanje probnog rada ako je ugovoren.

Ovo proširenje očito je (pre)striktni način usklađivanja s Direktivom budući Direktiva traži da radnik bude obaviješten o tim pitanjima, a ne da ona moraju biti u ugovoru o radu.

Ugovor o radu za stalne sezonske poslove (članak 16.)

Neka zanimljiva rješenja predlažu se kod ugovora o radu za stalne sezonske poslove. Ako se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme ugovoriti se može jedna od dviju varijanti:

1. da radnik dio vremena ne radi, ne dobiva plaću ali je prijavljen i plaćaju se porezi i doprinosi,
2. da za to vrijeme kada se ne radi radnik bude odjavljen, da prava i obveze miruju, ali da se radnik može zaposliti drugdje.

Ako se ugovor o radu sklapa na određeno vrijeme poslodavac je dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni te je obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa, nakon prestanka toga ugovora tijekom privremenog prekida u obavljanju posla, a iznimno to neće biti dužan ako je s radnikom o tome sklopio pisani sporazum i to na zahtjev radnika. Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada (članak 17.)

Predlagatelj navodi da se u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152, potpunije uređuje upućivanje radnika u inozemstvo, propisivanjem šireg obveznog sadržaja ugovora o radu te se propisuje obveza poslodavca o davanju pisanih informacija u vezi s radom u inozemstvu koji bi trajao kraće od četiri uzastopna tjedna. Međutim, tekst nije baš najjasnije napisan, pa kada se čita ispada da se radi samo o prekograničnom pružanju usluga. Također bi trebalo definirati da se takav rad odnosi i na treće države.

Rad na izdvojenom mjestu rada (članci 17., 17.a, 17.b, 17.c)

³ Ova numeracija članaka predstavlja brojeve članaka iz važećeg Zakona o radu koji bi se trebali mijenjati izmjenama i dopunama Zakona.

Rad na izdvojenom mjestu rada sada bi se umjesto jednim, regulirao s četiri članka Zakona. Pri tome se određuje da su to u stvari dvije vrste rada: 1. rad od kuće, i 2. rad na daljinu.

Kod toga se za rad od kuće posebno navodi da može biti određen kao stalan, privremen ili povremen, iako niti do sada nije bilo zapreke da se takav rad ugovori na te načine pa su u praksi i postojali takvi privremeni i povremeni ugovori o radu.

U vezi naknade troškova za rad od kuće treba napomenuti da u prijedlogu nema posebne obveze ugovaranja nadoknade troškova za korištenje opreme radnika kao što je to bilo do sada. Ovo držimo lošim jer radni odnos je takva vrsta ugovornog odnosa u kojem radnik ulaže samo svoj rad, a ne i sredstva, stoga ako sredstva nije osigurao poslodavac morao bi radniku plaćati troškove za korištenje tih sredstava.

Za razliku od rada od kuće, rad na daljinu obavlja se isključivo putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu radnik samostalno određuje gdje će raditi.

Predlaže se i iznimno rješenje rada od kuće u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti (epidemija, potres i sl.) u kojem slučaju poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogоворити rad od kuće. Ovo nije baš najbolje sročeno, jer ako su se poslodavac i radnik dogovorili onda su ujedno izmijenili ugovor o radu, makar privremeno i makar usmeno. Stoga bi isto samo značilo da privremeno ne moraju sklopiti pisani ugovor sa cijelim sadržajem iz članka 17.a.

Međutim, propisalo se da ako takav rada traje više od 30 dana, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

U vezi zaštite na radu kod rada na izdvojenom mjestu rada, novost je da poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika, radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovorenno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

Ako radnik radi na daljinu dužan ga je samo upoznati sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te mu osigurati potrebne pisane upute.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca, može radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, predložiti poslodavcu izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad od kuće, a nakon što tako počne raditi od kuće može tražiti da se vrati natrag u prostorije poslodavca.

Na zahtjev radnika poslodavac je dužan odgovoriti pisano najkasnije u roku 30 dana, a odbiti ga može samo ako ima opravdan razlog.

Dodatan rad radnika (članak 18.a, 18.b i 18.c)

Dodatni rad bi se izmijenio na način da bi radnik mogao raditi dodatno kod drugog poslodavca 8 sati tjedno cijele godine bez ograničenja od 180 sati godišnje, s time da bi 4 mjeseca mogao raditi čak po 16 sati, a bez da se to naknadno mora iznivelirati tj. svesti na prosječnih 8 sati.

Nadalje, poslodavac više ne bi davao suglasnost za takav rad, nego bi radnik samo bio dužan obavijestiti poslodavca o tom radu. Međutim, tu je problem što takav radnik može raditi prekovremeno i u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako da svoj pisani pristanak, što je za poslodavce uistinu problem.

Zaštita maloljetnika (članci 19.a i 19.b)

Osim dodatne zaštite maloljetnika, planira se dodatno regulirati rad djece (snimanje filmova i sl.) što nije materija Zakona o radu nego bi trebala biti u nekom drugom zakonu (Obiteljski zakon, Zakon o socijalnoj skrbi).

U cilju zaštite maloljetnika uvodi se dodatna zaštita pa ako poslodavac zapošjava ili omogućava provedbu praktične nastave, radnik koji je u redovitom kontaktu s djetetom maloljetnikom, ne smije biti pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su prije nego što su počinjena bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom i protiv njega se ne smije voditi kazneni postupak za ta djela. Ako tako što postoji kod radnika poslodavac mu je dužan onemogućiti kontakt s djetetom ili maloljetnikom.

Agencijski rad (članci 47, 48. i 49.)

Uvele bi se neke manje promjene koje ne bi bitno utjecale na sadašnji položaj agencijskog rada. Propisuje se nešto širi obvezni sadržaj ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova, u odnosu na sadržaj pisanog ugovora o radu koji mora sadržavati podatke o ključnim aspektima radnog odnosa u skladu sa zahtjevima Direktive (EU) 2019/1152. Ujedno se propisuje mogućnost sklapanja takve vrste ugovora na neodređeno vrijeme i na određeno vrijeme, uz isključenje primjene ograničenja broja uzastopnih ugovora o radu ako se radi o ugovoru o radu na određeno vrijeme, kao i pravo ustupljenog radnika na naknadu plaće u razdoblju kada nije ustupljen radniku ako je zaposlen na neodređeno vrijeme, a ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme.

Probni rad (članak 53.)

Kod probnog rada (članak 53.) uvele bi se dvije novosti. Probni rad bi se mogao produžiti ako je radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja rodiljnih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust. Pri tome nije jasno tko to može tražiti i

mora li jedna strana (npr. poslodavac), prihvati takav prijedlog druge strane (radnika). Produžiti se može razmijerno, ali ukupno trajanje prije i nakon prekida ne može biti duže od 6 mjeseci.

Također, ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, probni rad se može ugovoriti razmijerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla kojeg radnik obavlja, s time da ta „razmjernost“ nije pobliže određena.

O sposobljavanju za rad (članak 54.)

Predlaže se novi stavak u članku 54. prema kojem je poslodavac dužan radniku, sposobljavanje omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na sposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Raspored radnog vremena (članci 60.a, 61, 62, 66)

Promjene nisu velike, makar se uvodi i novi članak 60.a prema kojem raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome da li je trajanje rada jednako ili je nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima, a ako nije utvrđen drugim pravnim izvorima (kolektivni ugovor i dr.), o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom. U slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika, u kojem slučaju ga je dužan obavijestiti u razumnom roku do početka obavljanja posla. Ovo je manje-više sada regulirano člankom 66. Zakona o radu.

Definiran je pojam prijeke potrebe, pod kojim se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjegići, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Nepuno radno vrijeme (članak 63.)

Dodalj bi se da radnik u nepunom radnom vremenu koji kod poslodavca radi već 6 mjeseci može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme, a poslodavac to mora razmotriti i jednom godišnje dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana, od dana zaprimanja zahtjeva.

Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika (članak 68.)

Predlaže se da se propiše posebna zaštita radnika s djetetom do 8 godina života te radnika koji pruža osobnu skrb, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme. Takav radnik, zbog svojih osobnih potreba, može od poslodavca za određeno vremensko razdoblje zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovorenou puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Oboje prethodno navedeno bojimo se stvorit će dosta problema nekim poslodavcima.

Osim toga, obveza je poslodavca da, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotri mogućnost izmjene ugovora o radu odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika i radniku u propisanom roku dostavi obrazloženi, pisani odgovor u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegovog usvajanja s odgodnim početkom primjene.

Plaćeni dopust (članak 86.)

Unijele bi se manje promjene s detaljnim uređenjem što je to uža obitelj i definiranjem da se plaćeni dopust koristi kada nastane predviđeni slučaj. Također dalo bi se pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja, sposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada. Također, redefinirao bi se ovaj članak na način da radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako darivanje krvi po jedan dan.

Neplaćeni dopust (članak 87.)

Uvelo bi se pravo na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi od 5 dana godišnje, pri čemu se definira što se smatra pružanjem osobne skrbi, kao i pojam istog kućanstva.

Odsutnost s posla (87.a)

Novim člankom 87. a propisalo bi se pravo radnika na odsutnost s posla, tijekom jednog radnog dana, jednom u kalendarskoj godini u slučajevima kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolesću ili nesrećom, prijevo potrebna radnikova trenutačna nazočnost.

Plaća i naknada plaće (članci 90, 90.a, 90. 91, 92, 93. i 94.)

Veličine promjene predviđaju se kod plaće koja se definira i razrađuje na vrlo komplikiran način neprilagođen privatnim poslodavcima, očito s ciljem da se prilagodi poreznim propisima i to podzakonskim aktima tj. Pravilniku o porezu na dohodak, i učini sličnom (barem tako izgleda rezultat) kompliciranom sustavu plaća u javnim službama, kod kojih je takav sustav plaća primarno usložnjen kolektivnim ugovorima.

Kao prvo, odredilo bi se da je plaća primitak radnika, koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu. Dakle, to bi značilo da isplate koje se obavljaju u duljim razdobljima nisu plaća.

Nadalje, Zakonom bi se izričito sve što radnik prima od poslodavca razdvojilo na slijedeće dijelove:

1. Osnovna plaća, koja se određuje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Pri tome je pitanje zašto bi svaki poslodavac morao imati određene „osnove odnosno mjerila“ za osnovnu plaću i što to znači.
2. Dodaci na osnovnu plaću, koji imaju tri dijela:
 - a. koji ovise razmijerno odrađenim radnim satima pod posebnim uvjetima (otežani uvjeti rada,

- prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom, i sl.),
- koje radnik ostvaruje neovisno o efektivnom radu (pripravnost, uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.),
 - odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini radnik ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).
 - Ostali primici kojima se osnovna plaća uvećava, pri čemu se u ovom nacrtu Zakona navodi samo jedan primjer, a to je uporaba službenog automobila u privatne svrhe.

Dakle, ovo prethodno je plaća koja bi se prema Zakonu trebala uplaćivati na transakcijski račun, a to su prema onom što navodi Hrvatska narodna banka tekući i žiro računi.

Međutim, u nacrtu Zakona se govori o „primicima radnika temeljem radnog odnosa“ koje specificira u dva dijela:

- materijalna prava (jubilarna nagrada, božićnica, regres, otpremnina zbog odlaska u mirovinu i sl.),
- naknadu troška radnika (za prijevoz na posao i povratak s posla, vezanih uz rad na izdvojenom mjestu rada, za službena putovanja, za rad na terenu i sl.).

Ovi primici ne smatraju se plaćom iz članka 90. Zakona. Dakle, za njih se ne radi obračun plaće, što onda znači da neće niti ulaziti u prosjek plaće za naknadu za bolovanje i druge naknade, npr. za godišnji odmor. Pri tome se ovi primici mogu isplatiti u gotovom novcu.

Međutim, kada se radi o jednakoj plaći za jednak rad muškaraca i žena i ovi primici ulaze u kriterije jednakе plaće odnosno jednakog rada.

Plaća mora biti ugovorena utvrđena ili propisana u bruto iznosu. Dakle, neće više biti moguće ugovoriti da radnik ima npr. neto plaću 10.000 kuna, s time da je bruto toliko veći da se plate svi doprinosi i porezi, a radniku ostane neto 10.000 kuna.

Također se predlaže da osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

Kod obračuna neisplaćene plaće promjenila bi se ta odredba Zakona na način da bi poslodavac trebao dati dva obračuna: jedan u kojem bi prikazao plaću koju je trebao isplatiti, a drugi u kojem bi prikazao plaću ili dio plaće koju nije isplatio. Taj drugi obračun je ovršna isprava.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Pri tome bi se definirali otežani uvjeti rada kao uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca, utvrđene opasnosti, štetnosti i naporu koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom

o radu utvrđivalo bi se koji su to poslovi za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću. Ako uvećanje ne bi bilo određeno navedenim pravnim izvorima, radnik bi ostvario pravo na primjereni povećanje plaće.

Kod naknade plaće uvodi se novina da bi se iznimno ako ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik imao pravo na naknadu plaće u visini od 70% prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca (a ne 100% kao do sada) osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme (članak 118.)

Članak 118. Zakona o radu koji određuje da se ugovor o radu na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom, bi se brisao. Dakle, svaki ugovor o radu na određeno vrijeme mogao bi se redovito otkazati.

Otkazni rok (članci 121. i 122.)

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja nekog od rodiljnih i roditeljskih prava, za vrijeme liječenja i oporavka od ozljeda na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljanu u obrani.

Otkazni rok ne teče i za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, pa ako je zbog bolovanja došlo do prekida otkaznog roka, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Međutim otkazni rok će teći za vrijeme bolovanja ako je poslodavac prije početka bolovanja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika oslobođio obveze rada. Dakle, poslodavac ne može naknadno, tj. u tijeku otkaznog roka oslobođiti radnika obveze rada niti to može učiniti ako je radnik u trenutku dobivanja otkaza privremeno nesposoban za rad (dakle na bolovanju).

Otpremnina (članak 126.)

Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža nema pravo na otpremninu.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa (članak 132.)

Dodao bi se novi stavak u članku 132. prema kojem se propisana dostava, uključujući i dostavu provedenu elektroničkim putem, primjenjuje i na dostavu drugih akata, odluka, potvrda odnosno isprava koje poslodavac upućuje radniku.

Dakle, praktički sve što poslodavac dostavlja radniku mora dostavljati na način kako je propisano za parnični postupak, ako postupak dostave nije uređen kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim

između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu, što će vjerojatno od poslodavaca zahtijevati da svi pažljivo urede dostavu svojim pravilnicima. Pri tome, navod „uključujući i dostavu elektroničkim putem“ posebno nije jasan, jer ne vidimo načina kako bi se dostava elektroničkim putem kao u parničnom postupku primjenjivala u radnim odnosima.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa (članak 133.)

Dodaje se novi stavak 7. prema kojem radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Zaštita dostojanstva radnika (članak 134.) i savjetovanje s radničkim vijećem (članak 150.)

Dodalj bi se da poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika, dužan je umjesto jedne imenovati dvije osobe različitog spola, koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Također, osobe za zaštitu dostojanstva radnika mogu biti osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

O imenovanju osobe za zaštitu dostojanstva, poslodavac će se biti dužan savjetovati s radničkim vijećem (dopuna članka 150. Zakona o radu).

Teret dokazivanja u radnim sporovima (članak 135.)

Dodaje se da u slučaju spora o otkazu ugovora o radu radnika koji je podnio zahtjev za ostvarivanje rodiljnih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama ili prava vezana za pružanje osobne skrbi temeljem Zakona o radu, ako radnik učini vjerojatnim da je ugovor o radu otkazan iz tih razloga, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da ugovor o radu nije otkazan iz toga razloga.

Predmet kolektivnog ugovora (članak 192.).

Unijela bi se mogućnost da se prava koja Zakonom o radu nisu propisana odnosno materijalna prava iz članka 90.a (božićnica i dr.) mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti u većem opsegu za članove sindikata koji je potpisnik kolektivnog ugovora prema posebnom propisu, a njihova ukupna visina ne smije se na godišnjoj razini ugovoriti više od dvostrukog iznosa prosječne godišnje sindikalne članarine sindikata koji su stranke kolektivnog ugovora.⁴

⁴ Ovakvo je bilo navedeno u tekstu koji je bio na javnom savjetovanju, ali prema raspoloživim informacijama taj će se članak vjerojatno mijenjati na način da će se odnositi i na druge sindikate ne samo na potpisnike kolektivnog ugovora, o čemu se u trenutku pisanja ovog teksta vode razgovori sa socijalnim partnerima.

Dostava kolektivnog ugovora nadležnom tijelu (članak 201.)

Propisalo bi se da se svaki kolektivni ugovor i svaka njegova promjena dostavlja ministarstvu nadležnom za rad, uključujući i one koji su se do sada dostavljali nadležnom upravnom tijelu u županiji ili Gradu Zagrebu, čime će se utemeljiti jedinstvena baza kolektivnih ugovora.

GLAVA IV. Rad putem digitalnih platformi (članka 221.a do 221.p)

Po prvi puta Zakonom o radu bi se regulirao rad putem digitalnih platformi. Uredila bi se materija vezana uz rad koji se obavlja korištenjem digitalnih radnih platformi, određuju pojmovi i propisuju posebna prava i obveze poslodavca i radnika pri obavljanju takvog rada, propisuje se minimalna razina zaštite prava radnika i drugih fizičkih osoba pri obavljanju takvog rada te presumpcija postojanja radnog odnosa ispunjenjem određenih kriterija. Ujedno se propisuju prava i odgovornosti digitalnih radnih platformi u cilju transparentnosti njihova rada i djelovanja na tržištu.

Prijelazne i završne odredbe

Prijelazne i završne odredbe uređuju primjenu materijalnog propisa u postupcima ostvarivanja i zaštite prava radnika koji su započeti prije stupanja na snagu ovoga Zakona, isključuju primjenu članka 12. Zakona o radu na ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme i nisu prestali prije stupanja na snagu ovoga Zakona, propisuju dužnost poslodavaca da u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona s njegovim odredbama usklade pravilnike o radu, propisuju rokove donošenja provedbenih propisa ovoga Zakona, propisuju važenje provedbenih propisa do donošenja novih provedbenih propisa, u dijelu u kojem nisu u suprotnosti s odredbama ovoga Zakona, utvrđuju prestanak važenja članaka 227., 228., 229., 230. i 231. ovoga Zakona na dan uvođenja eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj.

3. Zaključna razmišljanja

Tekst Zakona se priprema iznimno dugo, međutim, takva duljina rada nije donijela kvalitetu koja se od toliko potrošenog vremena i rada očekivala.

Ipak prosto da krenemo s pozitivnim. Hvale je vrijedan pokušaj uređivanja platformskog rada, ali u ovom trenutku teško je reći do kakvih će rezultata dovesti u praksi.

Dobro je ograničavanje rada na određeno vrijeme jer u važećem Zakonu o radu postoji pretjerana mogućnost i fleksibilnost takvog rada, kojega bi primarno trebalo izbjegavati. No, s druge strane nije povećana fleksibilnost kod prestanka ugovora o radu, naprotiv, određivanjem da se probni rad može produžiti smanjuje se sigurnost poslodavaca, pa ostaje za vidjeti gdje će poslodavci koji sada maksimalno koriste rad

na određeno vrijeme, pokušati pronaći izlaz. Nadamo se da će se rad na određeno vrijeme ipak smanjiti.

Dobro je rad na izdvojenom radnom mjestu definirati kao rad od kuće, a također je dobro kao rad na izdvojenom mjestu rada što se uvodi pojam rada na daljinu. Međutim, kod rada na izdvojenom mjestu rada ne navodi se posebno obveza plaćanja korištenja opreme vlasništva radnika, što držimo propustom jer radnik ne smije sudjelovati financijski u radu, a ako bez naknade daje svoju opremu, makar to bio laptop, sudjeluje. Također postoji sporna odredba da u izvanrednim okolnostima poslodavac može radnika do 30 dana uputiti da radi od kuće bez sklapanja ugovora o radu, „ako se tako dogovore“. Treba znati da je „dogovor“ ugovor o radu makar bio usmeni. A bez ugovora – dogovora se radnika nikada ne može uputiti raditi od kuće jer dom je nepovrediv (članak 34. Ustava Republike Hrvatske⁵), a na koncu radnik ne mora imati stan, kuću.

Sadržaj ugovora o radu je značajno proširen. Unijeti su neki elementi iz Direktive (EU) 2019/1152, kao što je podatak o obrazovanju i osposobljavanju, ili o postupku otkazivanja. Direktiva ne upućuje izravno na ugovor o radu, pa bi bilo logično da umjesto obveznog podatka u ugovor o radu to bude samo obavijest koju poslodavac daje radniku. Također u ugovor o radu se mora unijeti niz detalja o plaći, o čemu se govori u nastavku.

Određivanje plaće držimo najslabijim dijelom teksta nacrta prijedloga. Plaća se određuje iznimno složeno, što je nepotrebno i problem za većinu poslodavaca, jer zašto bi se plaća trebala sastojati od osnovne plaće, dodatka na plaću (osim onih koji su za prekovremeni rad i rad blagdanom i sl. što je korisno), ostalih primitaka na osnovnu plaću, te ostalih primitaka, koji prema definiciji iz teksta nacrta nisu niti plaća (božićnica, regres i sl.). Pitanje je što su onda u ugovornom radnom odnosu u kojem radnik ulaže svoj rad a poslodavac mu daje plaću? Odredbe o plaći uskladjuju se s poreznim propisima i to podzakonskim aktom – Pravilnikom o porezu na dohodak⁶, što niti ima potrebe (eventualno bi moglo biti obrnuto) niti je dobro, a složeni sustav plaća kao da se preuzima iz javnih službi koji su taj komplikirani sustav primarno razradili kolektivnim ugovorima.

Probni rad uvodi razmjernost kod ugovora o radu na određeno vrijeme što je dobro, ali nema nikakvih kriterija te razmjernosti, a drugo, uvodi mogućnost da se probni rad produlji zbog bolovanja i sl. ali je nedefinirano tko može dati takav prijedlog i da li je druga strana dužna to prihvati, odnosno koliko se može produljiti.

Dodatni rad ima dva sporna elementa. U redu je da radnik smije raditi kod drugoga poslodavca bez obavještavanja matičnog poslodavca. Ali ako onda taj radnik ne mora više raditi prekovremeno

niti u nejednakom rasporedu onda je to za matičnog poslodavca itekakav problem. Drugi i najsporniji dio je mogućnost da se u dodatnom radu radi 4 mjeseca po 16 sati kod drugog poslodavca, a ostalo vrijeme po 8 sati (jer se nigdje ne navodi da se sve na kraju godine mora svesti na 8 sati tjedno), što prema našem mišljenju nije sukladno Direktivi 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena, jer ona govori o prosječnom radnom vremenu od 48 sati tjedno, a ovako bi prosječno radno vrijeme iznosilo nešto više od 50 sati tjedno, ne računajući eventualni prekovremeni rad kod matičnog poslodavca.

Otkazni rok je dodatno nefleksibilan, jer se sada ono što je ministarstvo za rad samo tumačilo, izravno unosi u tekst Zakona, a to je da se oslobođenje od rada može dati samo na početku, uz otkaz, a ne i naknadno, što zanemaruje realne potrebe poslodavaca.

Prema našem mišljenju sporna je odredba o tome da radnici s 65 godina života i 15 godina staža nemaju pravo na otkazni rok i otpremninu jer to prilično vuče na diskriminaciju prema dobi. Bilo bi logičnije da se u članku 12. Zakona o radu koji govori o radu na određeno vrijeme unio izuzetak da radnici nakon 65 godina života, odnosno oni koji rade uz mirovinu, nemaju ograničenja od 3 uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme.

Sporna je i odredba o dodatnim pravima za članove sindikata, iako vrlo razumljiva s aspekta sindikata koji učaju sredstva, rad i rizik, a prava uživaju svi. Međutim, tu su dva pitanja – generalno pitanje u odnosu na ustavnu slobodu udruživanja, i drugo pitanje davanja toga prava samo članovima reprezentativnog sindikata koji je sklopio kolektivni ugovor, što je dvojbeno s aspekta kako se tumače konvencije međunarodne organizacije rada koje reguliraju pravo na sindikalno organiziranje jer se time jako preferira samo najveći sindikat. Također je nejasno kako bi se izračunao dvostruki iznos članarine kada sindikati članarine imaju u postocima pa članovi plaćaju različito.

U Zakon se unose i odredbe koje realno tu ne bi trebale spadati, kao što je rad djece (iako i sada postoje), jer to nije materija Zakona o radu, nego nekog drugog zakona (možda Obiteljskog zakona ili Zakona o socijalnoj skrbi). Isto tako unose se odredbe o tome kako se uplaćuju javna davanja, iako o tome postoje posebni zakoni, porezni propisi odnosno Zakon o doprinosima⁷, pa je to sasvim nepotrebno u Zakonu o radu.

Cijeli tekst nacrta prijedloga nije nomotehnički najbolje napravljen, ima više nejasnoća pa i kontradikcija.

Posebna priča je obrazloženje nacrta prijedloga Zakona koje je isključivo radi zadovoljavanja forme, a ništa ne obrazlaže. Naime, obrazloženje bi trebalo služiti tome da se ono što je u zakonu napisano po pravilima nomotehnike, dakle suhoparnim pravnim jezikom, detaljno obrazloži jednostavnijim jezikom, primjerom

⁵ Narodne novine 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14

⁶ 'Narodne novine' br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20

⁷ Narodne novine 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16, 106/18

i sl. kako bi se jasnije znalo što je predlagatelj mislio, kako bi to, iako neformalno, moglo adresatima koristiti kao vodič kako tumačiti pojedinu normu. Međutim, obrazloženje nije praktički ništa nego najštuirje

prepričan tekst norme, a negdje niti to. Primjera radi, vrlo veliki članak 15. kojim se uvodi više novosti u pogledu obveznog sadržaja ugovora o radu, u obrazloženju ima samo jednu šturu rečenicu.

Literatura:

- Nacrt prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu, <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=21184>
- Zakon o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19)
- Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
- Direktiva (EU) 2019/1152 o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji
- Direktiva (EU) 2019/1158 o ravnoteži između poslovног i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi
- Direktiva 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnog vremena,
- Pravilnik o porezu na dohodak (Narodne novine' br. 10/17, 128/17, 106/18, 1/19, 80/19, 1/20)

Summary:

The final preparations for the adoption of the fourth amendments to the third Labour Act are currently underway. The public consultation has ended, and only a few non-essential changes have been made to the text that was included in the consultation. At the time of writing this article, final consultations are still being held with the social partners regarding one or two issues.



Priziv savjesti iz aspekta antidiskriminacijskog i radnog prava¹

prof. dr. sc. Ivana Grgurev, dipl. iur.

Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu

Sažetak:

Iako se u domaćem pravu priziv savjesti ne kvalificira kao oblik prilagodbe uvjeta radnicima čijoj se vjeri ili uvjerenjima protivi obavljanje određenih poslova na njihovim radnim mjestima, zbog sadržaja koncepta priziva savjesti koji koïncidira sa sadržajem koncepta razumne prilagodbe u okviru antidiskriminacijskog radnog prava, trebalo bi se prizivu savjesti pristupiti kao obliku razumne prilagodbe. Važna posljedica takvog pristupa bila bi jasnoća do koje je granice poslodavac obvezan ići da bi uvjete rada prilagodio takvim radnicima, odnosno, što se u tom kontekstu smatra razumnim, a što nerazumnim. Autorica u radu argumentira da je nužna i moguća koegzistencija priziva savjesti i prava pacijenata na zdravstvene usluge (uključujući i pravo žene na prekid trudnoće) te da je svaka isključivost u tom kontekstu nezakonita, nepravična i nepotrebna.

Ključne riječi: priziv savjesti, radnik, vjernik, razumna prilagodba

U članku se na detaljan način analizira pojam priziva savjesti, prikazuje se način na koji je domaći zakonodavac uredio navedeno područje, te se daju određene smjernice za unaprijeđenje domaće prakse o prizivu savjesti.

1. Uvod – pojam priziva savjesti i pojam razumne prilagodbe

Pravo na priziv savjesti² dopušta radnicima, pod zakonom definiranim uvjetima, da ne obavljaju određene poslove na svojim radnim mjestima jer bi ih to dovelo u izravan sukob s njihovom vjerom i uvjerenjima. Time im omogućuje sudjelovanje u svijetu rada i, posljedično, stjecanje sredstava za egzistenciju. S druge strane, poslodavci, prilagođavajući im uvjete rada, postupaju racionalno jer koriste njihova znanja i vještine, korisne društvu. U slučaju priziva savjesti zdravstvenih radnika, to je pravo nužno staviti u ravnotežu s interesima pacijenata koji imaju pravo na sve zakonom zajamčene

zdravstvene usluge, pa tako i one koje nisu u skladu s vjerom i uvjerenjem zdravstvenih radnika koji se pozivaju na priziv savjesti. Prema stavu Europskog suda za ljudska prava, iznesenom 2011. u predmetu R.R. protiv Poljske, „države su obvezne organizirati sustav zdravstvenih usluga na takav način da osiguraju da učinkovito ostvarivanje slobode savjesti zdravstvenih radnika u profesionalnom kontekstu ne sprječava pacijente da dobiju pristup uslugama na koje imaju pravo prema važećem zakonodavstvu“.³

Dalje u tekstu, sugerira se zakonodavstvu i praksi kako to postići.

Pravo na priziv savjesti, ni u domaćim propisima, niti u domaćoj pravnoj književnosti, iako ima sve elemente pojma razumne prilagodbe, ne kvalificira se kao oblik prilagodbe uvjeta rada radnicima kojima vjera i uvjerenje priječe obavljanje određenog segmenta njihove profesionalne djelatnosti. Navedeno proizlazi iz čl. 4. st. 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije,⁴ koji koncept razumne prilagodbe isključivo vezuju uz uklanjanje prepreka i prilagođavanje uvjeta rada osobama s invaliditetom kako bi na ravnopravnoj osnovi s osobama bez invaliditeta sudjelovali u svim sferama društvenog

¹ Dijelovi ovog rada objavljeni su ranije u: Grgurev, I., Dosezi razumne prilagodbe (u domaćem, anglosaksonskom i pravu Europske unije), Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, **70** (2020), 2-3; 287-314.

² R.R. protiv Poljske, APP No 27617/04, paragraf 206.

⁴ Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN br. 85/2008, 112/2012), dalje u tekstu: ZSD.

života, pa tako i u svijetu rada. To pravo mora proći test razmjernosti tereta za poslodavca. Naime, element prilagodbe i element razmjernosti tereta, bitni su elementi pojma razumne prilagodbe.⁵ Dakle, ne postoji obveza poslodavca da provede prilagodbu uvjeta rada, ako bi prilagodba za njega predstavljala nerazmjeran teret. Ako poslodavac (zdravstvena ustanova) nema zaposlen dovoljan broj zdravstvenih radnika za uredno funkciranje, odnosno, nesmetano obavljanje svih zakonom zajamčenih zdravstvenih usluga, tada priziv savjesti predstavlja nerazmjeran teret za poslodavca te ga on nije obvezan provesti. Pravi primjer inkluzivnog, nediskriminirajućeg poslodavca bila bi zdravstvena ustanova u kojoj nesmetano svoje zadaće obavljaju zdravstveni radnici različitih vjera i uvjerenja, oni koji se pozivaju na priziv savjesti i oni koji se ne pozivaju na njega. Jednako tako, potrebno je voditi računa o osiguravanju zakonom zajamčenog prava na prekid trudnoće i pri osposobljavanju specijalizanata ginekologije i ostalih zdravstvenih radnika jer, notorna je činjenica, ako nema za taj posao osposobljenih onih koji su spremni izvršavati sve ono što spada u djelokrug rada ginekologa, onda će posljedica biti, između ostalog, i neosiguravanje ženama zakonom zajamčenog prava na prekid trudnoće.

Pravo na priziv savjesti predstavlja priznavanje identiteta radnika.⁶ Njime se štiti radnikova sloboda vjere i uvjerenja. Razlikuje se od ostalih oblika prilagodbe uvjeta rada koji nemaju značajan utjecaj na prava drugih osoba⁷ (npr. od nošenja vjerskih simbola na radnom mjestu).⁸ Zahtjev radnika (zdravstvene struke ili matičara) da ne provode određene poslove, koji pripadaju u opis njihovih radnih mjesta, šteti osobama s kojima se oni susreću u redovitom obavljanju svoje djelatnosti (pacijentima u slučaju zdravstvenih radnika, odnosno istospolnim partnerima u slučaju matičara nadležnog za sklapanje životnog partnerstva osoba istog spola).⁹ **Priziv savjesti uskraćuje drugima pravovremeni pristup usluzi, a može štetiti i**

⁵ O pojmu razumne prilagodbe, detaljnije vidi u: Grgurev, Ivana. Dosezi razumne prilagodbe (u domaćem, anglosaksonskom i pravu Europske unije), op. cit. bilj. 1.

⁶ Nevezano uz prigovor savjesti Ashiagbor piše o 'pravima na radnom mjestu koja su utemeljena na priznavanju identiteta' radnika (engl. *recognition of identity-based rights in the workplace*). Ashiagbor, D., *Religion and equality in multicultural workplaces: Human rights and anti-discrimination discourses in EU law*, u: Bogg, A.; Costello, C.; Davies, A. C. L. (ur.), *Research Handbook on EU Labour Law*, Edward Elgar, Cheltenham, 2016., str. 422.

⁷ Sličan stav popraćen različitim primjerima prilagodbe uvjeta rada pripadnicima vjerskih manjina vidi kod: Ryder, B., *Physicians' Rights to Conscientious Objection*, u: Berger, B. L.; Moon, R. (ur.), *Religion and the Exercise of Public Authority*, Bloomsbury, Oxford and Portland, 2016., str. 130. Ryder ukazuje i na raniju položaj pacijenata kojima treba zdravstvena usluga, dok su liječnici u poziciji moći i predstavljaju autoritet zbez svojeg statusa i znanja. Zato bi se liječnici trebali suzdržati od promoviranja vlastitih uvjerenja. I navedeno treba imati u vidu pri definiranju granica priziva savjesti. Ryder, op. cit., str. 132 i 137.

⁸ Vidi predmet o kojem je odlučio Sud za ljudska prava *Eweida and others v UK*, 48420/10, 59842/10 i 36516/10 (ECHR 25. 5. 2013.). I Sud EU-a se u svojoj praksi bavio nošenjem vjerskih simbola na radnom mjestu. Vidi: *Achbita*, C-157/15, *Bougnaoui*, C-188/15, *WABE*, MH Mueller Handel, C-804/18, C-341/19 (joined cases).

⁹ Vidi Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola (Narodne novine, br. 92/2014, 98/2019).

dostojanstvu onih kojima je uskraćena ili odbijena usluga.¹⁰ Upravo zbog štetnih posljedica koje priziv savjesti stvara za druge, granice priziva savjesti moraju jasno biti definirane. Pravo na priziv savjesti nije absolutno, ono mora biti pažljivo uređeno zakonom da se postigne ravnoteža interesa, s jedne strane, tražitelja usluge koja im je zakonom zajamčena i, s druge strane, prava radnika na prilagodbu uvjeta rada njihovoj vjeri i uvjerenjima. Jesu li granice prava na priziv savjesti jasno i na prikidan način definirane našim nacionalnim propisima?¹¹ Ograničenja prava na priziv savjesti¹² moraju biti u skladu s međunarodnim standardima (u skladu sa čl. 18. st. 3. Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima)¹³ i moraju biti propisana zakonom i prijevo potrebna radi zaštite javne sigurnosti, reda, zdravlja ili moralu, ili temeljnih prava i sloboda drugih.¹⁴ Ograničenja moraju biti razmjerna potrebi zbog koje su ustanovljena.¹⁵

2. Priziv savjesti u domaćim propisima i kako ih unaprijediti

Pogledajmo kako se prema prizivu savjesti odnosi naš zakonodavac. U nas je to pravo zajamčeno sljedećim

¹⁰ Slično u: Ryder, op. cit. u bilj. 48, str. 131 i 132. Navedeno je posebno problematično što se prizivom savjesti perpetuira nepovoljni položaj pripadnika skupina koje su u raznim područjima društvenog života ionako u nepovoljnem položaju (žene, LGBTQ osobe). Time im seotežava ostvarivanje prava za koja su se teškom mukom izborili (pobačaj / sklapanje životnog partnerstva istospolnih parova). Slično navodi Ryder citirajući NeJaime i Siegel. Ryder, op. cit. u bilj. 48, str. 132.

¹¹ Sugestije za unapređenje zakonskih odredaba o prizivu savjesti u nas vidi u: Čizmić, op. cit. u bilj. 46, str. 753 – 786.

¹² Vidi o tome stav Vijeća EU-a u: Council of the European Union, Foreign Affairs Council Meeting. EU Guidelines on the Promotion and Protection of Religion or Belief, 2013 <https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/137585.pdf> (11. srpnja 2022.).

¹³ Iako Međunarodni pakta o građanskim i političkim pravima izrijekom ne spominje priziv savjesti, nadzorno tijelo (UN Human Rights Committee, CCPR General Comment No. 22: Article 18 (*Freedom of Thought, Conscience or Religion*), 1993., str. 3. <https://www.refworld.org/docid/453883fb22.html> (11. srpnja 2022.). Čl. 18. Opće deklaracije o ljudskim pravima, između ostalog, jamči slobodu savjesti i vjeroispovijedi (NN MU 12/2009), kao i čl. 9. Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (NN MU 18/1997, 6/1999, 14/2002, 13/2003, 9/2005, 1/2006, 2/2010). Čl. 10. st. 2. Povelje Europske unije o temeljnim pravima (SL EU C202/389, 7.6.2016.) izrijekom predviđa pravo na priziv savjesti, u skladu s nacionalnim zakonima. Rezoluciju Vijeća Europe 1763 (2010.) o pravu na priziv savjesti u zakonitoj medicinskoj skribi treba spomenuti, iako je neobvezujući izvor, jer daje vrijedne sugestije zakonodavcu kako urediti priziv savjesti. Od zakonodavca se traži da jamči pravo na prigovor savjesti u vezi sa sudjelovanjem u medicinskom postupku; da osigura da pacijenti budu pravodobno obaviješteni o svakom prigovoru savjesti i upućeni drugom pružatelju zdravstvenih usluga; te da osigura da pacijenti dobiju odgovarajuće liječenje, posebno u hitnim slučajevima. <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef-XML2HTML-en.asp?fileid=17909> (10.7.2022.)

¹⁴ U kontekstu prava drugih kao granice provođenja razumne prilagodbe treba spomenuti kako u Ujedinjenom Kraljevstvu zakonodavac ne dopušta priziv savjesti za matičare, već su obvezni vjenčavati istospolne parove. Vickers, L., *Conscientious Objections in Employment: Is a Duty of Reasonable Accommodation the Answer?*, u: Adentire, J., *Religious Beliefs and Conscientious Exemptions in a Liberal State*, Hart, Oxford, 2019., str. 199.

¹⁵ UN Human Rights Committee, CCPR General Comment No. 22: Article 18 (*Freedom of Thought, Conscience or Religion*), str. 3. <https://www.refworld.org/docid/453883fb22.html> (5. svibnja 2020.).

odredbama: čl. 20. Zakona o liječništvu¹⁶, čl. 3. st. 4. Zakona o sestrinstvu¹⁷, čl. 26. Zakona o dentalnoj medicini¹⁸ i čl. 44. Zakona o medicinski pomognutoj oplodnji.¹⁹ Analizom sadržaja navedenih odredaba zaključujem da su odredbe analognog sadržaja, uz iznimku Zakona o medicinski pomognutoj oplodnji, koji jedini ne sadržava ograničenja priziva. Svi ostali navedeni zakoni sadržavaju sljedeća **ograničenja priziva savjesti**:

- ne smije se kosit s pravilima struke;
- ne smije uzrokovati trajne posljedice za zdravlje;
- ne smije ugroziti život pacijenta;
- pravodobno se mora pacijenta izvijestiti o odluci koja predstavlja manifestaciju priziva savjesti;
- zdravstveni radnik (liječnik i liječnik dentalne medicine, dok medicinske sestre nemaju tu obvezu) koji se poziva na priziv savjesti mora pacijenata uputiti drugom liječniku iste struke; - onaj koji se poziva na priziv mora o odluci izvijestiti nadređenog, odnosno poslodavca (medicinske sestre mogu izvijestiti, osim nadređene osobe, i odgovornu osobu).

U pojedinim segmentima uređenja granica priziva savjesti, zaključujem, zakonodavac štiti slobodu vjere i uvjerenja zdravstvenog radnika u tolikoj mjeri da (čak) i u slučaju kada priziv savjesti uzrokuje privremene posljedice za zdravlje pacijenta, takvu posljedicu smatra dopuštenom. Bilo bi etično od zdravstvenih radnika koji se poziva na priziv savjesti da postupa na način da njihova uvjerenja ne dovode niti do privremenih posljedica za zdravlje pacijenata. Manjkavošću

¹⁶ Zakon o liječništvu (Narodne novine, br. 121/2003, 117/2008). Čl. 20. glasi: "(1) Radi svojih etičkih, vjerskih ili moralnih nazora, odnosno uvjerenja liječnik se ima pravo pozvati na priziv savjesti te odbiti provođenje dijagnostike, liječenja i rehabilitacije pacijenta, ako se to ne kosi s pravilima struke te ako time ne uzrokuje trajne posljedice za zdravlje ili ne ugrozi život pacijenta. O svojoj odluci mora pravodobno izvijestiti pacijenta te ga uputiti drugom liječniku iste struke. (2) Ako je liječnik zaposlen u zdravstvenoj ustanovi, trgovackom društvu, odnosno drugog pravnoj osobi koja obavlja zdravstvenu djelatnost ili kod drugog liječnika koji obavlja privatnu praksu, mora o odluci izvijestiti svog nadređenog, odnosno poslodavca."

¹⁷ Zakon o sestrinstvu (Narodne novine, br. 121/2003, 117/2008 i 57/2011). Čl. 3. st. 4. Zakona o sestrinstvu glasi: "Radi svojih etičkih, vjerskih ili moralnih nazora, odnosno uvjerenja medicinska sestra se ima pravo pozvati na priziv savjesti te odbiti provođenje zdravstvene/sestrinske njege ako se to ne kosi s pravilima struke te ako time ne uzrokuje trajne posljedice za zdravlje ili ne ugrozi život pacijenta. O svojoj odluci mora pravodobno izvijestiti pacijenta i odgovornu ili nadređenu osobu."

¹⁸ Zakon o dentalnoj medicini (Narodne novine, br. 121/2003, 117/2008, 120/2009 i 46/2021). Čl. 26. glasi: "(1) Radi svojih etičkih, vjerskih ili moralnih nazora, odnosno uvjerenja doktor dentalne medicine se ima pravo pozvati na priziv savjesti te odbiti provođenje dijagnostike, liječenja i rehabilitacije pacijenta, ako se to ne kosi s pravilima struke te ako time ne uzrokuje trajne posljedice za zdravlje ili ne ugrozi život pacijenta. O svojoj odluci mora pravovremeno izvijestiti pacijenta te ga uputiti drugom doktoru dentalne medicine iste struke. (2) Ako je doktor dentalne medicine zaposlen kod drugog doktora dentalne medicine koji obavlja privatnu praksu ili u zdravstvenoj ustanovi, odnosno u drugoj pravnoj osobi, mora o odluci izvijestiti svoga nadređenog, odnosno poslodavca."

¹⁹ Zakon o medicinski pomognutoj oplodnji (Narodne novine, br. 86/2012) u čl. 44. navodi sljedeće: "Zdravstveni radnici i nezdravstveni radnici koji bi trebali provesti ili sudjelovati u provođenju postupaka medicinski pomognute oplodnje imaju pravu pozvati se na priziv savjesti zbog svojih etičkih, vjerskih ili moralnih nazora, odnosno uvjerenja te odbiti provođenje postupaka medicinski pomognute oplodnje ili sudjelovanje u tom postupku."

zakonskog uređenja priziva savjeti smatram odredbu koja obvezuje zdravstvenog radnika koji se poziva na priziv savjesti da uputi pacijenta drugom liječniku iste struke. Naime, ta obveza nije jasno definirana jer ako se pacijenta uputi liječniku iste struke koji se također poziva na priziv savjesti, pacijent neće dobiti zdravstvenu uslugu koja mu po zakonu pripada, a čini se da bi, leksičkim tumačenjem, takav postupak bio uskladen s dikcijom odredbe i predstavljači bi ispunjenje obveze. Navedenu odredbu trebalo bi ili teleološki tumačiti na način da predstavlja obvezu zdravstvenog radnika da pacijenta uputi zdravstvenom radniku koji se ne poziva na priziv savjesti, ili bi odredbu trebalo dopuniti na način da je zdravstveni radnik obvezan uputiti pacijenta zdravstvenom radniku iste struke koji se ne poziva na priziv savjesti. U svakom slučaju zdravstveni radnici morali bi imati saznanja tko se od njih poziva na priziv savjesti, a tko ne, kako bi pacijentu mogli dati odgovarajuću informaciju.

3. Unaprjeđenje domaće prakse o prizivu savjesti

U nas postoje zdravstvene ustanove u kojima se velik broj zdravstvenih radnika (ili čak svi)²⁰ poziva na odredbe o prizivu savjesti. Navedene zakonske odredbe o pravu na priziv savjesti, ističem, oblikovane su na način da predstavljaju iznimku, a ne pravilo, jer u suprotnom pacijentica ne može dobiti zdravstvenu uslugu na koju po zakonu ima pravo. Zbog toga se otvara pitanje što kada priziv savjesti postane pravilo i značajno otežava (ili čak onemogućuje) pacijentima ostvarivanje zdravstvenih usluga koje se protive vjeri i uvjerenju zdravstvenih radnika. Moraju li zdravstvene ustanove imati dovoljan broj zdravstvenih radnika koji se ne pozivaju na priziv savjesti te, ako moraju, kako to osigurati? S obzirom da zakonom zajamčena zdravstvena usluga mora biti dostupna pacijentima, **tamo gdje je to, zbog prevelikog broja onih koji se pozivaju na priziv savjesti, značajno otežano ili onemogućeno, pri zasnavanju radnog odnosa morat će se, kao stvari i odlučujući uvjet za obavljanje posla, postaviti zahtjev da je zdravstveni radnik u mogućnosti obavljati sve poslove toga radnog**

²⁰ Barišić, I., *Poplava priziva savjesti: U jednoj zagrebačkoj bolnici svi ginekolozи 'prizivači', pogledajte kako stvari stoje u ostatku Hrvatske*, Tportal, 1. travnja 2019. [https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/beros-poslao-dopis-bolnicama-trazi-se-popis-medicinara-koji-se-pozivaju-na-priziv-savjesti-20220517](https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/poplava-priziva-savjesti-u-jednoj-zagrebačkoj-bolnici-svi-ginekolozи-prizivaci-pogledajte-kako-stvari-stoje-u-ostatku-hrvatske-20190401) (16. srpnja 2019.). Vidi i: Beroš poslao dopis bolnicama, traži se popis medicinara koji se pozivaju na priziv savjesti, 24 sata, 17. svibnja 2022. <https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/beros-poslao-dopis-bolnicama-trazi-se-popis-medicinara-koji-se-pozivaju-na-priziv-savjesti-20220517> (21. lipnja 2022.) Studija „Sexual and reproductive health rights and the implication of conscientious objection“ iz 2018., naručena od Europskog parlamenta, sadrži procjenu od čak 70% liječnika u Hrvatskoj koji se pozivaju na priziv savjesti. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2018\)604969](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2018)604969) (21. lipnja 2022.)

mjesta.²¹ Tako bi se osigurao dovoljan broj zdravstvenih radnika dostačnih za uredno funkcioniranje zdravstvene ustanove i pružanje pacijentima svih zakonom zajamčenih zdravstvenih usluga. Sličnu preporuku uputila je i Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova u svojem godišnjem izvešću za 2021. povodom medijskih objava o nedostupnosti prekida trudnoće u KB Sveti Duh već više od deset godina.²² Nadalje, zapošljavanje u pojedinoj zdravstvenoj ustanovi isključivo ginekologa koji se pozivaju na priziv savjesti, otvara pitanje diskriminacije pri zasnivanju radnog odnosa ginekologa koji se ne pozivaju na priziv savjesti, po osnovi njihovih uvjerenja. Otvara se, dakle, pitanje je li se poslodavac pri zapošljavanju zdravstvenih radnika vodio diskriminirajućim i nezakonitim kriterijima.

4. Zaključak

Rješenje sukoba između prava žene na prekid trudnoće i prava zdravstvenih radnika na priziv savjesti nije u odricanju društva od doprinosa njegovih članova (zdravstvenih radnika koji se pozivaju na priziv savjesti), zbog njihove različitosti. To ne samo da proturječi konceptu inkluzivnog društva koji leži u osnovi antidiskriminacijskog prava već je iracionalno jer su znanja i vještine ginekologa potrebitni i korisni društvu, neovisno od njihovih uvjerenja i vjere. Društvena korist rada ginekologa i medicinskih sestara (različitih vjera i uvjerenja), nesporna je činjenica. Međutim, kada pravo na priziv savjesti koje je predviđeno kao iznimka preraste u pravilo i time značajno otežava ili čak onemogućuje korištenje drugog zakonom zajamčenog prava – prava na prekid trudnoće, tada poslodavac ima pravo uskratiti prilagodbu i to se neće smatrati diskriminacijom na osnovi vjere ili uvjerenja. Obveza

je poslodavca – zdravstvene ustanove da osigura pružanje svih zakonom definiranih zdravstvenih usluga i da ima zaposlene radnike kojima uvjerenja ne priječe obavljanje svih poslova koji su u opisu njihovog radnog mјesta. Granice prilagodbe uvjeta rada radnicima jasne su u okviru koncepta razumne prilagodbe – kada prilagodba uvjeta rada predstavlja nerazmjeran teret za poslodavca, on je nije dužan omogućiti (arg. iz čl. 4. st. 2. ZSD-a). Ako se svi ili većina zdravstvenih djelatnika u nekoj zdravstvenoj ustanovi poziva na priziv savjesti i stoga ta zdravstvena ustanova ne pruža sve zakonom zajamčene zdravstvene usluge, tada priziv savjesti za poslodavca predstavlja nerazmjeran teret i on nije dužan omogućiti takav oblik prilagodbe uvjeta rada vjeri odnosno uvjerenju zdravstvenih radnika. O osiguravanju zakonom zajamčenog prava na prekid trudnoće potrebno je voditi računa i pri osposobljavanju specijalizanata ginekologije i ostalih zdravstvenih radnika jer, neosporno je, ako nema za taj posao osposobljenih onih koji su spremni izvršavati sve ono što spada u djelokrug rada ginekologa, onda će posljedica biti, između ostalog, i neosiguravanje ženama zakonom zajamčenog prava na prekid trudnoće. Što se tiče ispravljanja zakonskih nejasnoća, u domaćim propisima koji uređuju priziv savjesti nije jasno definirana obveza zdravstvenog radnika koji se poziva na priziv savjesti da pacijenta uputi drugom zdravstvenom radniku, jer ako se pacijenta uputi liječniku iste struke koji se također poziva na priziv savjesti, pacijent neće dobiti zdravstvenu uslugu koja mu po zakonu pripada, a čini se da bi, leksičkim tumačenjem, takav postupak bio usklađen s dikcijom odredbe i predstavljača bio ispunjenje obvezu. Navedenu odredbu trebalo bi ili teleološki tumačiti na način da predstavlja obvezu zdravstvenog radnika da pacijenta uputi zdravstvenom radniku koji se ne poziva na priziv savjesti, ili bi odredbu trebalo dopuniti na način da je zdravstveni radnik obvezan uputiti pacijenta zdravstvenom radniku iste struke koji se ne poziva na priziv savjesti. Zbog toga bi zdravstveni radnici morali imati saznanja tko se od njih poziva na priziv savjesti, a tko ne, kako bi pacijentu mogli dati odgovarajuću informaciju.

²¹ O stvarnom i odlučujućem uvjetu kao iznimci od zabrane izravne diskriminacije vidi u: Potočnjak, Ž.; Grgić, A., Izuzeci i opravdanja kod zabrane diskriminacije, u: Perspektive antidiskriminacijskog prava (ur. Potočnjak, Ž., Grgurev, I., Grgić, A.), Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2014, str. 176 i 177.

²² Izvešće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021. <https://www.prs.hr/cms/post/675> (23.6.2022.).

Literatura:

- Ashiagbor, D., Religion and equality in multicultural workplaces: Human rights and anti-discrimination discourses in EU law, u: Bogg, A.; Costello, C.; Davies, A. C. L. (ur.), Research Handbook on EU Labour Law, Edward Elgar, Cheltenham, 2016., str. 422.
- Cesar, S., Priziv savjesti u reproduktivnoj medicini, Cesi, <https://www.cesi.hr/hr/priziv-savjesti-u-reproduktivnoj-medicini/> (4. srpnja 2022.).
- Čizmić, J., Pravo zdravstvenih radnika na "priziv savjesti", Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 37/1, 2016., str. 753 – 754.
- Grgurev, I., Dosezi razumne prilagodbe (u domaćem, anglosaksonskom i pravu Europske unije), Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 70 (2020), 2-3; 287-314.
- Potočnjak, Ž.; Grgić, A., Izuzeci i opravdanja kod zabrane diskriminacije, u: Perspektive antidiskriminacijskog prava (ur. Potočnjak, Ž., Grgurev, I., Grgić, A.), Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2014, str. 153-197.
- Ryder, B., Physicians' Rights to Conscientious Objection, u: Berger, B. L.; Moon, R. (ur.), Religion and the Exercise of Public Authority, Bloomsbury, Oxford and Portland, 2016., str. 130.
- Valković, J., Priziv savjesti u ginekologiji i perinatologiji, u: Habek, D. i dr. Forenzička ginekologija i perinatologija, Medicinska naklada, Zagreb, 2018., str. 264.
- Vickers, L., Conscientious Objections in Employment: Is a Duty of Reasonable Accommodation the Answer?, u: Adentire, J., Religious Beliefs and Conscientious Exemptions in a Liberal State, Hart, Oxford, 2019., str. 199.
- Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (Narodne novine, Međunarodni ugovori br. 18/1997, 6/1999, 14/2002, 13/2003, 9/2005, 1/2006, 2/2010)
- Međunarodni pakт o građanskim i političkim pravima (Narodne novine, Međunarodni ugovori br. 12/1993).
- Opća deklaracija o ljudskim pravima (NN MU 12/2009)
- Povelja Europske Unije o temeljnim pravima (Službeni list Europske unije, C 202/389, 7.6.2016.)

- Rezolucija Vijeća Europe 1763 (2010.) o pravu na priziv savjesti u zakonitoj medicinskoj skribi <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17909>
- Zakon o dentalnoj medicini (Narodne novine br. 121/2003, 117/2008, 120/2009 i 46/2021)
- Zakon o liječništvu (Narodne novine, br. 121/2003, 117/2008)
- Zakon o medicinski pomognutnoj oplodnji (Narodne novine, br. 86/2012)
- Zakon o sestrinstvu (Narodne novine, br. 121/2003, 117/2008 i 57/2011)
- Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, br. 85/2008, 112/2012)
- Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola (Narodne novine, br. 92/2014, 98/2019)
- Barišić, I., Poplava priziva savjesti: U jednoj zagrebačkoj bolnici svih ginekolozima 'prizivaci', pogledajte kako stvari stoje u ostatu Hrvatske, Tportal, 1. travnja 2019. <https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/poplava-priziva-savjesti-u-jednoj-zagrebackoj-bolnici-svi-ginekolazi-prizivaci-pogledajte-kako-stvari-stoje-u-ostatku-hrvatske-20190401>
- Beroš poslao dopis bolnicama, traži se popis medicinara koji se pozivaju na priziv savjesti, 24 sata, 17. svibnja 2022. <https://www.tportal.hr/vijesti/clanak/beros-poslao-dopis-bolnicama-trazi-se-popis-medicinara-koji-se-pozivaju-na-priziv-savjesti-20220517>
- Council of the European Union, Foreign Affairs Council Meeting, EU Guidelines on the Promotion and Protection of Religion or Belief, 2013 <https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/137585.pdf>
- Europski Parlament, Sexual and reproductive health rights and the implication of conscientious objection, 2018., [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2018\)604969](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2018)604969)
- Izvješće o radu Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova za 2021. <https://www.prs.hr/cms/post/675>
- Sexual and reproductive health rights and the implication of conscientious objection, 2018., [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2018\)604969](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2018)604969)

Summary:

Although in domestic law conscientious objection is not qualified as a form of reasonable accommodation for religious workers, due to the content of the concept of a conscientious objection which coincides with the content of the concept of reasonable accommodation in the framework of anti-discrimination labour law, conscientious objection should be considered as a form of reasonable accommodation. An important consequence of such an approach would be the clarity to which limit the employer must go in order to adapt the working conditions to religious workers, i.e., what is considered reasonable and what is unreasonable in that context. In the paper, the author argues that it is necessary and possible to reconcile the conscientious objection with a woman's right to terminate a pregnancy, and that any exclusivity in this context is illegal, unfair, and unnecessary.



UDK 331.31

Čimbenici izvan radnog prava kao razlog uvođenja rada od kuće

dr. sc. Bruno Moslavac, dipl. iur.¹*općinski državni odvjetnik u Općinskom državnom odvjetništvu u Virovitici*

Sažetak:

Konsenzus subjekata svijeta rada u pogledu uvođenja rada kod kuće u praksi postignut prvenstveno u pogledu zaključka da takav način rada mora biti ugovoren. Ugovorom o radu s mjestom rada kod kuće moguće je determinirati sve ključne aspekte takvog fleksibilnog radnog odnosa.

Neupitnost ugovorenog rada kod kuće može doći na iskušenje u situaciji kada prvenstveno poslodavac, moguće i primoran od strane javne vlasti zbog viših interesa poput zaštite javnog zdravlja i sličnih, nakani uvesti rad od kuće, zbog razloga koji su nominalno izvan okvira svijeta rada i radnog prava.

U ovome radu autor ističe određeni krug aktualnih čimbenika iz svakodnevnog života koji više ili manje izravno utječu na percepciju shvaćanja i razumijevanja potrebe organizacije rada kod određenog poslodavca, na način da radnik osobno obavlja preuzeti posao iz vlastitog doma.

Zaključno se ukazuje na potrebu razvijanja društvene svijesti o važnosti ulaganja u energetsku učinkovitost, posljedicama što ih proizvode vanjski utjecaji poput gospodarske krize ili ratnih sukoba na donošenje odluke o uvođenju rada kod kuće, formalnom donositelju odluke kojom se liberalizira mjesto rada radnika te način i tip izvršavanja radne obveze, kao i snaga djelovanja ukupnosti svih navedenih faktora na zaštitu na radu u konačnici.

Ključne riječi: rad od kuće, vanjski utjecaji, energetska učinkovitost, trošak poslovanja, zaštita na radu

Odlučivanje o uvođenju rada od kuće kompleksan je proces, a sama odluka ovisi o različitim faktorima koji su produkt promjena u svakodnevnom životu i radu, zbog čega treba stremiti konsenzusu i kompromisu ugovornih stranaka radnog odnosa s ciljem iznalaženja najboljeg rješenja na obostranu korist.

1. Vanjski utjecaji na izbor mesta rada

Životne mijene i tokovi u bitnome utječu na izbor način rada, odnosno neizravno na odluku (poslodavca) na kojemu točno mjestu će radnik obavljati rad. Brojni su

izvan pravni čimbenici koji direktno utječu na rješenje poslodavca gdje će rad biti izvršen. Često poslodavci nemaju praktično nikakav utjecaj na navedene čimbenike, nego se jednostavno nađu u životnoj situaciji da moraju iznjedriti rješenje stanovitog problema koji se pojavio u praksi. Nekad navedena rješenja treba pronaći doslovno preko noći, što se jasno pokazalo na primjeru pojave novog korona virusa te posljedične proglašene epidemije zarazne bolesti. Životne mijene donose daljnje, nove izazove, poput ratnih sukoba koji kroz odgovore svjetske zajednice izazivaju reakcije u vidu sankcija za napadače što posljedično dovodi do energetske krize ili poput ekonomske krize, što nosi sa sobom brojne poteškoće za sve ljudе, uključujući poslodavce i radnike. Dovijanje navedenim problemima, između ostalog, uključuje i donošenje novih odluka ili revidiranje postojećih odluka poslodavca o mjestu gdje će radnik neposredno izvršavati preuzetu obvezu osobnog obavljanja dogovorenog rada.

¹ Ovaj rad izrađen je sukladno odredbi čl. 101. st. 1. Zakona o državnom odvjetništvu (Narodne novine 67/18, 21/22). Svi stavovi i mišljenja izneseni u radu isključivo su stavovi i mišljenja autora i ni na koji način ne predstavljaju stavove i mišljenja pravosudnog tijela u kojem je autor zaposlen, niti to jesu.

2. Odlučivanje o uvođenju rada od kuće

Organizacija rada u svakom slučaju podrazumijeva i donošenje odluke o načinu rada. Budući da govorimo o nesamostalnom radu, poslodavac je primarni ovlaštenik za odlučivanje o vrsti rada te načinu izvođenja konkretnog posla. Od same prirode posla ovisi i organizacija rada, odnosno ustrojavanje organizacijskog oblika kroz koji će poslodavac vršiti svoju funkciju i obavljati osnovnu djelatnost. Rad od kuće u prošlosti nije favoriziran. Upravo suprotno, poslodavci su praktično pod svaku cijenu nastojali zadržati neposredan kontakt sa radnicima, uglavnom zbog činjenice zadržavanja kontrole nad izdavanjem uputa kako radnik treba obavljati određeni rad. Radno mjesto je „skup određenih, funkcionalno povezanih poslova koji se, sukladno organiziranom procesu rada, izražavaju kao dio djelatnosti organiziranog rada kod konkretнog poslodavca. To je osnovna organizacijska jedinica rada u organizacijskom, ustrojstvenom obliku u kojem poslodavac obavlja svoju djelatnost. Kao osnovna jedinica, radno mjesto je sadržaj poslova i radnih zadataka (zadaća). Njih s normalnim (redovitim, urednim) radnim učinkom može obavljati, u pravilu, jedna osoba u radnom odnosu, pod uvjetom da je opremljena potrebnim radnim sredstvima.“²²

2.1. Može li odluka biti predmet kompromisa?

Titular donošenja odluke o načinu (vrsti) i mjestu rada je nesporan: poslodavac. Međutim, uvažavajući sve okolnosti trenutka u kojem živimo, nameće se pitanje može li odluka o, konkretno, uvođenju rada od kuće biti kompromisna, odnosno predmet sporazuma poslodavca i radnika. Nije propisana posebna obveza poslodavca da radniku ponudi rad od kuće. Uvjeti izvanrednih okolnosti poput još uvijek aktualne epidemije zarazne bolesti COVID-19 nisu utjecali na zakonodavca da posebnim propisom zakonske snage utvrdi dodatnu obvezu poslodavcima da radnicima ponude, obligatorno ili fakultativno, rad od kuće. S druge strane ili istovremeno, javne vlasti diljem svijeta bez krvanja su utvrđivala brojne obveze poslodavcima tijekom epidemije, od kontrole da li radnici imaju povisenu tjelesnu temperaturu, preko upućivanja radnika kući u slučaju pojave simptoma zarazne bolesti sve do prijetnje izvanrednim otkazom ugovora o radu i faktične zabrane rada ukoliko se radnik odbio podvrći cijepljenju. Tako su poslodavci (p)ostali titulari brojnih obveza vezanih uz regulaciju mesta rada i uopće mogućnosti rada radnika, ali im

nije utvrđena zakonska obveza da ponude opciju kućnog ureda. Međutim, nema zapreke da poslodavac ponudi svojim radnicima mogućnost rada od kuće, poglavito u dijelu kada izvršava obveze koje su mu nametnute od strane javnih vlasti radi zaštite drugih interesa, poput javnog zdravlja. Razumno je i od poslodavca da predloži ovlaštenim predstavnicima radnika (radničkom vijeću, sindikatu) ili radnicima pojedinačno, ukoliko je to moguće, fleksibilan način rada. Također, ne postoji zakonska zabrana ili zapreka da se poslodavac odluči na takvu akciju i izvan uvjeta rada u izvanrednim okolnostima, dotično neovisno o proglašenoj epidemiji zarazne bolesti. Tu leži mogućnost kompromisa poslodavca i radnika po pitanju rada od kuće kao načina izvršavanja preuzetih radnih obveza. Naravno, sporazum radnika i poslodavca po tom pitanju ovisi o tehničkim i organizacijskim uvjetima rada kod konkretnog poslodavca.

3. Čimbenici koji mogu utjecati na uvođenje rada od kuće

Teško je precizirati sve čimbenike koji mogu utjecati na postizanje sporazuma i ugovaranje rada od kuće radnika, tako da se u nastavku izdvajaju neki aktualni primjeri, iz svakodnevнog života i prakse, ne zanemaruјуći činjenicu kako je takav oblik i način rada suštinski još uvijek na samom početku, ne samo u pogledu normativnog uređenja i primjene u praksi. Radni odnos i ugovor o radu kao njegov temelj zamišljeni su kao načelno nepromjenjiv sustav. Životne okolnosti istovremeno su izrazito nepredvidljive i izravno se reflektiraju na poslovnu sferu života, tako da je praktično nemoguće tvrdoglavno inzistirati na apsolutnoj neizmjenjivosti jednom ugovorenoga. Intencija zaštite sigurnosti radnika čemu se stremi ugovaranjem rada na neodređeno vrijeme, uz definiranje ključnih sastojaka takvog društvenog odnosa, ne podrazumijeva pod svaku cijenu apsolutnu nepromjenjivost baš svakog elementa pojedinog radnog odnosa.

Radni odnos i ugovor o radu kao njegov temelj zamišljeni su kao načelno nepromjenjiv sustav. Životne okolnosti istovremeno su izrazito nepredvidljive

3.1. Ekomska kriza (recesija)

Svaka ekomska kriza izravno se odražava na rad i radne odnose. Utjecaj je u pravilu negativan. Sve to iziskuje barem prilagodbe, ali uglavnom i nova rješenja uočenih problema. Nema potrebe raščlanjivati koliko ekomska kriza pojedinačno utječe na poslodavca, a koliko na radnika, jer je mjerjenje negativnih učinaka uvijek nezahvalan posao i zadaća. Neprijeporan je negativan utjecaj navedene pojave na rad i radne odnose, odnosno na subjekte svijeta rada. Prilagodba

²² Učur, Marinko Đuro – Moslavac, Bruno. Rječnik radnog prava. Rijeka: Libertin naklada, 2020., str.

je nužna sa obje strane, stoga ne treba biti nepopustljiv u zahtjevima prilikom pregovora oko mogućnosti uvođenja rada od kuće. Treba razumno sagledati interes obje ugovorne stranke radnog odnosa i odlučiti što je prihvatljivo za sve sudionike, naravno uz pristajanje na stanovite kompromise. Zajednički je interes poslodavca radnika da konkretni radni odnos opstane ukoliko postoji potreba za radom radnika. Kada već postoji korist za obje stranke, tada ne možemo govoriti o suprotstavljenim interesima i treba jednostavno osvijestiti navedenu potrebu te pristupiti prilagodbi postojećeg radnog odnosa novim okolnostima. Nikada nije kasno za okončanje radnog odnosa ukoliko se okolnosti toliko izmjene da daljnja opstojnost jednostavno više nije moguća ili nije prihvatljiva niti za jednu ugovornu stranku. Recesija se može shvatiti kao objektivan problem za opstanak radnog odnosa, ali kroz revidiranje od ranije postojećih stavki konkretnog radnog odnosa, moguće je iznaći rješenje koje će zadovoljiti i poslodavca i radnike te omogućiti nastavak radnog odnosa unatoč nepovoljnim ekonomskim okolnostima. Često se uostalom u praksi pojavljuju razmišljanja kako je ekomska kriza zapravo prilika za novi početak.

3.1.1. Ratni sukobi

Utjecaj ratnih sukoba kroz povijest na radne odnose bio je različit. Ekonomije država koje su napadale druge suverene države barem na samim počecima sukoba dobivale su kroz prošlost određeni zamah, osobito ako je u cijelosti podredila svoje resurse vojnoj industriji. Danas se države koje su izvršile agresiju suočavaju sa sankcijama međunarodne zajednice, koje nastavno prouzrokuju određene posljedice. Međutim, ne samo za onu državu za koju su nominalno uvedene sankcije, nego uslijed brojnih premreženih interesa, dolazi do svojevrsnog „bumerang“ efekta, ako ga tako možemo nazvati. Vidljivo je to na primjeru ruske „specijalne operacije“ Ukrajini sankcija koje je međunarodna zajednica uvela ili htjela uvesti agresoru. Zbog ovisnosti o emergentima koje distribuirala rusko gospodarstvo, negativni učinci ratnog sukoba jednostavno su se prelili na gospodarstvo Europske unije, neizravno i na radne odnose. Pritom ne mislimo na rastuću nezaposlenost, poglavito jer je zaposlenost dosegla neke povijesne razine postoji zapravo manjak radne snage, nego na negativne efekte koje ekomska kriza i postojeća ili predstojeća recesija izaziva u svijetu rada. Rad kod kuće u tim se uvjetima i okolnostima može pokazati kao svojevrstan prijelaz ili most za prebroditi krizu, do stabilizacije gospodarstva. Naravno, nužna je suradnja između ključnih aktera svijeta rada, počevši od predstavnika javne vlasti koji moraju pokazati razumijevanje za novonastalu situaciju te spremnost da prilikom pravnog uređenja novonastalih prilika ne koče razvoj radnih odnosa. Nastavno na njih, potreban je konsenzus i spremnost za suradnju između poslodavaca radnika kada na

red dođe pitanje mogućnosti ili prava na rad od kuće radnika. Razotkrivanje vlastitih planova i namjera od strane svakog sudionika radnog odnosa potencijalno može dovesti do sukoba, ukoliko nije moguće postići suglasje oko najboljeg rješenja u uvjetima postojeće ili predstojeće krize. Nikada se ne gubi iz vida sintagma kako svi moraju podnijeti teret krize, što je praktično mantra političara kada iznose svoje viđenje stvari te predlažu ili uvode mehanizme rješenja nastale krizne situacije. Razumljivo je da treba u dijalogu rješavati poremećaje u društvenom, političkom, ekonomskom životu i sporna pitanja koja se povodom toga pojavljuju, ali konstruktivan dijalog i zajedničko rješenje je uvijek najbolje.

3.2. Inflacija

Opće povećanje cijena i usluga posve razumljivo utječe na proces rada, radnu aktivnost, radnike, poslodavce i sve druge okolnosti u svijetu rada. Slijedom navedenoga, pojava inflacije može biti razlog za uvođenje rada od kuće, jer se smanjuje vrijednost zarade radnika. Također, poslodavci zbog mogućeg gubitka posla uslijed smanjene ekomske moći građana mogu zapasti u poslovne poteškoće, što se nastavno reflektira na cijelokupan poslovni proces. Nije zgorega stoga barem razmisliti o opciji uvođenja rada od kuće u trenutku kada osvijestimo pojavu inflacije, poglavito ukoliko ista ubrzava kako vrijeme odmiče. Budući da prilikom rada određene troškove i izdatke nije moguće izbjegći, povećanje cijena npr. repromaterijala utječe na vrijednost izvedenih radova, odnosno ukupan trošak za poslodavca, dok radnici istovremeno za ugovorenu plaću realno mogu kupiti manje dobara u odnosu na ranije razdoblje. Rad od kuće u uvjetima povećane inflacije može prouzrokovati primjerice manje troškove za radnika jer ne mora svako jutro ustajati i ići na posao, ali to istovremeno može značiti i povećane izdatke za trošak energije u vlastitom stanu ili kući. Poslodavac može uštedjeti uvođenjem rada od kuće u uvjetima povećane inflacije jer ne mora primjerice plaćati skuplje energente koji ionako kod nas imaju veću cijenu za poduzetnike i druge poslodavce, nego za obične građane, odnosno ne moraju plaćati trošak prijevoza sa posla i na posao svojim radnicima, obzirom da isti ne putuju na radno mjesto.

3.3. Godišnje doba

Ranije su se vremenske prilike vezale za optimalizaciju poslovanja primjerice u poljoprivredi, turizmu, građevinarstvu. Pojava zarazne bolesti COVID-19, odnosno prethodno virusa SARS –CoV– 2, uz posljedično neznanje svih popratnih pojava, razvidno je pokazala kako pojedino doba godine može utjecati na organizaciju rada u svim djelatnostima. Na početku pojave navedenog virusa stručnjaci su u javnosti iznosili informacije kako je riječ o tzv. sezonskoj

bolesti, koja je opasnija tijekom razdoblja kada ljudi više borave u zatvorenim prostorima, naročito zimi te u jesen, odnosno rano proljeće kada su vani niže temperature. Jednako tako, tvrdilo se da sa dolaskom ljepešeg vremena i duljim boravkom ljudi na otvorenim prostorima, praktično automatizmom dolazi do slabijeg širenja virusa. Protekom vremena mijenjala se retorika, što zbog učenja i naučenog o spomenutom virusu, što zbog drugih razloga. U svemu tome, ostalo je nerazjašnjeno iz kojeg razloga se onda ne pribjegava primjerice ranjem početku školske godine ukoliko se želi sprječiti kolanje virusa među učenicima i studentima, odnosno zašto se nitko nije domislio da pomakne godišnje odmore sa ljetnog razdoblja, kada su najčešće radnici na odmoru, primjerice na hladnije, zimsko doba. Drugačijim rasporedom korištenja godišnjih odmora poslodavci su mogli relativno jednostavno postići svrhu koja se željela ostvariti uvođenjem različitih mjera od strane javnih tijela vlasti, s proklamiranim ciljem zaštite javnog zdravlja. Čak i djelomičnom promjenom rasporeda godišnjih odmora radnika mogu se u najmanju ruku izbjegići pretjerano „miješanje“ radnika u kritičnom razdoblju godine, što je navodno zima odnosno hladniji mjeseci. Godišnje doba i sada kada se pojavljuju novi problemi odnosno čimbenici koji utječu na organizaciju rada i realizaciju prijedloga ili zahtjeva za uvođenje rada od kuće, ima bitan utjecaj na odluku i donositelja odluke. Naime, sezona grijanja je praktično zacementirana ovisno o geolokaciji, zbog čega svjedočimo pozivima predstavnika javne vlasti da se što ranije uvedu mjere štednje kako bi se cijeli sustav prilagodio nastalim okolnostima te predstojećim okolnostima. Parola je otprilike da štedimo danas kako bi imali za sutra. Određena iskustva postoje od ranije, ali ni izbliza nisu dovoljna priprema, niti temelj za ono što nas čeka. Rad i radni odnosi postojati će unatoč najtežim životnim zbivanjima. Ostaje za vidjeti ili za izabrati ekonomski, uvjetno rečeno, najpovoljniju ponudu te odlučiti se za put kojim ići kako bi se ostvarile uštede prilikom obavljanja rada. Navedene uštede ne tiču se samo poslodavaca, nego svih subjekata svijeta rada, imajući u vidu koloplet i umreženost interesa što se isprepleću prilikom omogućavanja rada i obavljanja radne aktivnosti.

3.4. Troškovi rada za poslodavca

Poslodavci streme dobiti prilikom poslovanja, odnosno u najmanju ruku učinkovitosti obavljenog rada, potonje kada govorimo o ovlaštenim predstavnicima poslodavca primjerice u državnoj upravi ili javnim službama. Ne čudi stoga što se užasavaju svakog troška rada. Prepostavljano svaki izdatak koji nije objektivno opravdan predstavlja gubitak koji se mogao ili morao izbjegći. Klasičan primjer je trošak energenata poput struje, vode, plina i drugih koji neumitno nastaju ukoliko se rad obavlja u prostorijama poslodavca. Po tom pitanju poslodavci zasigurno nemaju prigovora

kada se spomene rad od kuće, jasno pod uvjetom da radnici koji rade od kuće ne postavljaju pitanje plaćanja energenata utrošenih za rad. Njegovanje krutog poslovog stila vjerojatno ukazuje na nespremnost dotičnog poslodavca na kompromise prilikom rasprave o uvođenju rada od kuće, u dijelu odlučivanja o naknadni troškova za energente i druge izdatke što neminovno prate proces rada.

4. Energetska učinkovitost vs. zaštita na radu

U odnosu na zaštitu od nepovoljnih uvjeta (rad pri niskim i visokim temperaturama) poslodavac ima opću obvezu (čl. 23. st. 9. Pravilnika o zaštiti na radu na mjestu rada, Narodne novine 105/20; dalje u tekstu: PZRMR) postupati u skladu sa uputama i smjernicama nadležnog zavoda za javno zdravstvo u području medicine rada. Na mjestima rada u zatvorenom prostoru moraju se ovisno o prirodi posla osigurati povoljni uvjeti rada, odgovarajući za ljudе u pogledu temperature, vlažnosti i brzine strujanja zraka, uzimajući u obzir radne postupke i fizičke zahtjeve koji se postavljaju radnicima (čl. 23. st. 1. PZRMR). Osnovni je zahtjev navedenog podzakonskog propisa kako se zaštita na radu na pojedinom mjestu rada mora realizirati, na način odgovarajući prirodi posla koji se obavlja u zatvorenom prostoru. Pritom se mora voditi računa o ukupnosti radnji koje se obavljaju radi postizanja svrhe dotičnog rada i o fizičkim zahtjevima koji se traže od radnika prilikom obavljanja takvog rada. Nastavno je propisano da, pod dodatnim uvjetom ako radni proces to dopušta, u radnim prostorijama se zavisno od vrste radova u hladnom (zimskom) razdoblju moraju osigurati sljedeći mikroklimatski uvjeti: 1. rad bez fizičkog naprezanja $20 - 25^{\circ}\text{C}$, 2. laki fizički rad $16 - 22^{\circ}\text{C}$; i 3. teški fizički rad $10 - 19^{\circ}\text{C}$ (čl. 23. st. 2. PZRMR). Razumljivo je što nije utvrđena jedinstvena temperatura za rad tijekom hladnog razdoblja, jer niti tjelesni napor nisu isti, niti fiziološke funkcije se ne odvijaju na identičan način. Usaporedbi radi, upravo iz navedenih razloga nije moguće propisati jedinstveni zahtjev da se temperatura primjerice u svim zatvorenim prostorijama u sustavu državne uprave, jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave te javne uprave održava na posve jednakoj razini, premda je generalno riječ o tzv. uredskim poslovima. Različite države ovisno o geografskoj lokaciji također propisuju različite temperature koje treba održavati ili doseći kada govorimo o zagrijavanju ili rashlađivanju poslovnog prostora. U svakom slučaju, ne smije se izgubiti iz vida činjenica da zaštita na radu slovom posebnog propisa zakonske snage ima prednost u odnosu na zahtjeve za energetskom učinkovitošću, barem zasad. Nije isključeno da zbog gospodarske krize neće doći do revizije sustava zaštite na radu, međutim nikako se ne smije smetnuti s uma da je rad

na siguran način, uz zaštitu zdravlja i života radnika, jedno od temeljnih i ključnih radničkih prava.

4.1. Hlađenje prostorija u topлом razdoblju

Pri korištenju uređaja za klimatizaciju preporuča se relativna vlažnost od 40% do 60%. Ako se u topлом (ljetnom) razdoblju koriste uređaji za klimatizaciju, razlika između vanjske i unutarnje temperature, u pravilu, ne bi trebala biti veća od 7 °C (čl. 23. st. 4. PZRMR). Zakonodavac je vodio računa o zaštiti na radu u dijelu zaštite zdravlja radnika prilikom umjetnog rashlađivanja radnog prostora tijekom toplog razdoblja. Pritom ne treba gubiti izvida činjenicu da su toplinski valovi sve češća pojava, uz druge ekstremne vremenske uvjete. Stoga se hlađenje prostorija gdje se obavlja rad obavlja u sve dužim razdobljima. S obzirom da se vanjske temperature značajno podižu zbog različitih negativnih utjecaja, bitna je i odredba o razlici između vanjske i unutarnje temperature. Isto se preporuča primjerice i prilikom vožnje automobilom, sve kako bi se sprječili negativni utjecaji na zdravlje radnika, odnosno ljudi. Duži boravak u jednom zatvorenom prostoru poput ureda, u kontroliranim uvjetima kao što je hlađenje prostorije uređajima za klimatizaciju te izlazak po završetku radnog vremena ili radi korištenja stanke, mogu djelovati čak i kobno za osobu imalo narušenog zdravlja. Ako uređaji za klimatizaciju ne postoje, potrebno je poduzimati druge odgovarajuće mjeru za smanjenje temperature zraka u prostorijama (čl. 23. st. 5. PZRMR). Poseban problem predstavljaju i situacije kada poslovne prostorije nisu opremljene uređajima za klimatizaciju. Naročito to dolazi do izražaja u spomenutim uvjetima ekstremnih vrućina kojima smo sve više izloženi. Budući da prevladavajuća većina radnika dobar dio dana boravi na radnom mjestu i u radnim prostorijama, neophodno je osigurati odgovarajuće radne uvjete, što u moderno vrijeme gotovo beziznimno zahtijeva postavljanje uređaja za klimatizaciju. U slučaju rada od kuće, hlađenje prostora ili prostorija u kojima radnik boravi za vrijeme dok obavlja rad, mora biti odgovarajuće riješeno. Tu se postavljaju pitanje primjerice troškova postavljanja klimatizacije ukoliko uređajima za hlađenje nije opskrbljena stambena jedinica radnika u kojoj će ubuduće obavljati rad. Istovremeno, popriličan broj kućanstava je već opremljen uređajima za hlađenje, tako da i to može biti komparativna prednost prilikom donošenja odluke o radu od kuće. Poslodavac se zasigurno neće buniti ukoliko ne bude imao dodatne troškove zbog hlađenja prostorija tijekom toplog razdoblja. Treba pažljivo odvagnuti mogućnost drukčijeg rasporeda godišnjih odmora, ovisno o postojećim životnim okolnostima, pa razborito odlučiti da li je generalno prihvatljivije rješenje da se radi u određenim razdobljima godine kroz koja su do sada radnici uobičajeno bili na godišnjim odmorima, radi ekonomičnosti poslovanja. Radnici

neće biti uskraćeni za konzumiranje prava na godišnji odmor, tek će podnijeti dio tereta društva kao cjeline, za krizne situacije s kojima se suočavamo, a za koje nisu izravno odgovorni niti poslodavci, niti radnici.

4.1.1. Ne nošenje kravate kao ušteda energije za hlađenje

Pisani ili nepisani kodeks odijevanja (engl. dress code) zahtjeva da svaki radnik muškog spola, u pravilu neovisno o radnom mjestu na kojem je u danom trenutku zaposlen, svojim odijevanjem iskaže poštovanje prema poslodavcu, instituciji ili drugom organizacijskom obliku u kojem je zaposlen, drugim kolegama, strankama odnosno osobama s kojima redovito dolazi u doticaj prilikom obavljanja poslova svog radnog mjeseta. Sve navedeno podrazumijeva stoga da odijevanje radnika uključuje i nošenje kravate. Riječ je o dekorativnom odjevnom predmetu, što se između ostalog smatra izvorno hrvatskim izumom, proizvodom. Danas postoje različiti stilovi odijevanja, poput Smart casual stila, gdje nije nužno da u okviru poslovnog odijevanja muškarac nosi kravatu, premda može nositi odjelo. Jedan od prijedloga za uštedu energije, jest poziv zaposlenima u javnom i privatnom sektoru u Španjolskoj³ da ne nose kravate, s obzirom da osoba koja nosi kravatu zapravo trpi višu temperaturu. Zbog toga može posezati za snižavanjem temperature na uređaju za hlađenje u prostoriju u kojoj boravi za radnog vremena, što posljedično dovodi do povećanog utroška energije za hlađenje. Uvijek postoje situacije kada nije nužno strogo formalno odijevanje nošenje kravate, poglavito u ljetno doba. Uvažavanjem navedenog zahtjeva, premda izraženog neformalno, moguća je energetska ušteda, a riječ je o izvanrednoj mjeri. Prihvaćanjem navedene ideje radnici bi se aktivno uključili u kampanju za uštedu energije. Naravno, prilikom rada kod kuće nije nužno da radnik nosi kravatu, izuzev eventualno u situacijama kada obavlja određeni dio posla putem videokonferencije, pa radi izražavanja poštovanja prema osobama s kojima komunicira na taj način, cijeneći pritom i kodeks odijevanja uobičajen kod njegovog poslodavca, može staviti kravatu za navedeno ograničeno vrijeme i iznimnu priliku.

4.2. Zagrijavanje radnog prostora tijekom hladnijeg razdoblja

Radne prostorije u kojima se radnici i druge osobe zadržavaju duže od dva sata bez prekida moraju se grijati u hladnom razdoblju (čl. 24. st. 1. PZRMR). U ovom dijelu norma što uređuje pitanje zagrijavanja radnog prostora tijekom hladnijeg razdoblja precizira kako se moraju grijati samo one prostorije gdje radnici odnosno druge osobe koje dolaze u određeni prostor, borave duže od dva sata neprekidno. Tu dolazi samo

³ Poveznica: <https://www.index.hr/vijesti/clanak/sanchez-pozvao-ministrena-neformalno-odijevanje-zbog-ustede-energije/2383849.aspx> (23. 8. 2022.)

od sebe do izražaja pitanje zagrijavanja hodnika, jer u velikoj većini poslovnih prostora po hodnicima se nitko ne zadržava bez prekida. Međutim, primjerice sudski hodnici osim primarne funkcije povezivanja prostorija služe i za zadržavanje stranaka koje čekaju red da pristupe суду radi ostvarivanja svojih prava i obveza. Kod složenih sudske predmeta, poput rasprava u kaznenom postupku, pravilo je da se istovremeno pozivaju sve osobe koje trebaju biti nazočne i saslušane u odgovarajućem svojstvu, tako da nisu rijetke situacije da pojedini svjedoci ili vještaci ili tumači čekaju u hodniku i po nekoliko sati. Razvidno je da u takvim slučajevima i na takvima primjerima ne bi smjelo doći do štednje na zagrijavanju radnog prostora tijekom hladnjeg razdoblja. Zagrijavanje radnih prostorija potrebno je osigurati u skladu s namjenom prostora (čl. 24. st. 4. PZRMR). Predmetnom normom izražen je cilj zahtjeva za zaštitom zdravlja radnika prilikom rada u hladnjem razdoblju godine. Stremi se optimalnom zagrijavanju radnog prostora, uz vođenje računa o upotrebi. Raspoloženje tijela za zagrijavanje prostorija (radijatora i sl.) mora biti takav da se u radnoj prostoriji osigura ravnomjerna temperatura (čl. 24. st. 7. PZRMR). Posebno to dolazi do izražaja u većim radnim prostorima i onima gdje istovremeno radi veći broj radnika. Brojne poslovne prostorije nemaju odgovarajući ili prilagođen unutarnji raspored, najčešće sjedenja radnika, tako da nerijetko bude razlike u temperaturi unutar iste prostorije (neadekvatan raspored grijačih tijela, neučinkovit razmještaj uredskog namještaja i pozicija radnih mesta, blizina otvora za svjetlost sa velikim staklenim površinama, prostori u potkovljvu zgrada itd.). Temperatura na površini tijela za zagrijavanje prostorija ne smije biti veća od: 1.) 130 °C – za radne prostorije u kojima se pri radu ne izdvajaju i ne koriste zapaljive i eksplozivne tvari; 2.) 110 °C – za radne prostorije u kojima se pri radu izdvaja prašina koja nije zapaljiva, eksplozivna ili otrovna (čl. 24. st. 8. PZRMR). Tijela za zagrijavanje prostorija čija je temperatura na površini tijela viša od 90 °C moraju biti zaštićena od slučajnog dodira (čl. 24. st. 9. PZRMR). Suvremeni sustavi zagrijavanja i hlađenja poslovnih prostorija prostora često funkcioniraju na principu strujanje toplog zraka, odnosno rashlađenog zraka, zbog čega podzakonskim propisom utvrđena gornja granica temperature zraka unutar prostorije ili prostora kojeg treba zagrijati. Ranije u prošlosti nije se toliko vodilo računa o energetskoj učinkovitosti prilikom projektiranja i izgradnje poslovnih prostora, pa je dolazilo do neučinkovitog ili pretjerano skupog grijanja. Temperatura toplog zraka za zagrijavanje radne prostorije (pomoću kalorifera i sl.) ne smije biti veća od 60 °C ako se zrak dovodi s visine veće od 3,5 m mjereno od poda, odnosno ne smije biti veća od 40 °C ako se zrak dovodi s manje visine (čl. 24. st. 12. PZRMR). Sve navedeno su zahtjevi iz sfere zaštite na radu o kojima se mora voditi računa i u izvanrednim okolnostima, kada se zbog zaštite drugih interesa (ekonomskih, fiskalnih,

zdravlja itd.) posebnim propisima (ili preporukama⁴) utvrđuju nove kategoričke želje.

4.3. Prostorije s posebnom namjenom

Temperatura u prostorijama i prostorima za odmor, prostorijama za službeno osoblje, sanitarnim čvorovima, blagovaonicama, prostorijama za pružanje prve pomoći mora biti u skladu s posebnom namjenom tih prostora (čl. 23. st. 7. PZRMR). Otvoreno pitanje kod prostorija sa posebnim namjenama su primjerice hodnici, stubišta, tzv. predprostori i slična mjesta, jer primjerice iz norme čl. 23. st. 7. PZRMR proizlazi kako nisu obuhvaćena zahtjevom da temperatura unutar tih prostora bude prilagođena njihovoj posebnoj namjeni. Nesporno je da radnici ne borave duže vrijeme u takvima prostorijama, odnosno ne zadržavaju se u njima, nego se istima služe u skladu sa njihovom namjenom. Pitanje je svejedno da li je opravdana odluka poslodavca da primjerice uopće ne grijje prostorije poput hodnika, stubišta ili sličnih mesta, kako bi uštedio energiju i smanjio troškove poslovanja ili je ipak riječ o narušavanju zdravlja radnika, obzirom da se iole dužim boravkom u takvima prostorijama, koje su nepobitno dio radnog prostora iz radnog okoliša, riskira zdravlje radnika. Izvrgavanje opasnosti od oboljenja koje je skopčano sa korištenjem takvih nusprostorija može biti ozbiljan problem. S druge strane., vrlo je teško dokazati u okviru eventualnog radnog spora da je do nastanka privremene nesposobnosti za rad došlo upravo zbog činjenice da temperatura u prostorijama sa posebnim namjenama nije u danom trenutku ili ograničenom razdoblju bila odgovarajuća i u skladu sa zahtjevima zaštite na radu. Posebice je to bitno u dijelu rasprave o prostorijama sa posebnim namjenama koje nisu obuhvaćene izričitom odredbom čl. 23. st. 7. PZRMR. Prozori, svjetlarnici i staklene pregrade moraju spriječiti pretjerane učinke sunčeva svjetla na mesta rada, uzimajući u obzir prirodu rada i mesta rada te energetsku učinkovitost (čl. 23. st. 8. PZRMR). Otvori za svjetlost na zgradama moraju paralelno udovoljavati zahtjevima za osiguravanjem odgovarajući osvijetljenost radnog prostora radi sprječavanja ozljeda i nesreća na radu te traženju da njihova površina ne proizvodi odveć negativno djelovanje na mjesto rada. Svi navedeni zahtjevi dodatno moraju biti u skladu sa kategoričkim traženjem za energetskom učinkovitošću radnog prostora. Kod prostorija s posebnim namjenama očigledno je potrebno dodatno ulaganje (poslodavca) u odnosu na otvore za svjetlost, poglavito što se cijeli svijet suočava sa prijetećom

⁴ Preporuke ne sadrže obvezatne pravne norme. Njima se izražava mišljenje određenog tijela te daju savjeti za rad (ponašanje) adresata. Preporuka za adresate nije pravno obvezujuća i ima samo „moralnu snagu“ koja proizlazi iz autoriteta tijela koje je donijelo konkretnu preporuku. Posebno je važno da nijedna preporuka ne sadrži sankciju. Vuković, Mihajlo – Vuković, Đuro, Znanost o izradi pravnih propisa: Nomotekhnika. Zagreb: Informator, 1997., str. 107.

opasnošću od pretjeranog zagrijavanja kao negativnog efekta prekomjernog onečišćenja okoliša. Zdravlje radnika opet zahtijeva vitamin D, a prevladavajući dio potreba ljudskog organizma za navedenim vitaminom osigurava se upravo kroz izlaganje sunčevoj svjetlosti, tako da tijekom dnevnog radnog dana ne smije radnike „zatvoriti“ u zamračeni prostor, jer bi to odmah imalo negativne efekte.

5. Pravo na rad na siguran način

Jedno od temeljnih prava radnika iz radnog odnosa, propisano odredbom čl. 7. st. 3. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19; dalje u tekstu: ZR), jest pravo na rad na siguran način. Utvrđeno pravo naliče je obveze poslodavca da osigura radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu sa posebnim zakonom i drugim propisima. Zaštita zdravlja proklamirala se kao osnovni cilj svih posebnih mjera koje su uvođene tijekom proglašene epidemije zarazne bolesti COVID-19. Ne treba smetnuti s umu da su i navedene mjere, ili barem neke od njih, u prvi mah bile predstavljene kao preporuke, da bi nastavno, najčešće u kratkom roku, bile propisane kao obveze. Mnogobrojne su provodili upravo poslodavci, nerijetko u iznimno kratkim rokovima ili doslovno preko noći, bez prethodne pripreme i prilagodbe. U mnogim situacijama poslodavcima je jednostavno naređeno da u praksi provedu određenu mjeru, bez da su imali na raspolaganju nekakvu praksu ili sličan primjer od ranije. Zahtjevi za štednjom energije zbog ekonomske krize i drugih čimbenika koji utječu na rad i radne odnose, usporedbe radi, također za sada imaju karakter preporuke. Nema jamstva da u skorije vrijeme navedene preporuke neće postati obveza za poslodavce, poglavito za predstavnike poslodavaca u situacijama kada je izvorni poslodavac država, javna vlast. Nametanje obaveza poslodavcima u tim slučajevima znatno jednostavnije, nego u slučajevima privatnih poslodavaca. Naravno, treba inzistirati na solidarnosti i razumijevanju situacije te voditi računa o svim okolnostima slučaja i trenutka u kojem živimo. Poslodavac mora izvršavati svoju obvezu osiguranja načina rada tako da zdravlje radnika ne bude ugroženo ni u kojoj situaciji i ni pod kojim uvjetima. Iznova se postavlja pitanje da li odluke nadležnih tijela predstavljaju propis ili ne, odnosno pod kojim uvjetima će iste biti propis. U svakom slučaju, preporuke ni pod kojim okolnostima ili uvjetima ne mogu biti označene kao propis.

5.1. Utvrđivanje obveza na temelju preporuka

Poslodavac ima obvezu organizirati i provoditi zaštitu na radu, na temelju čl. 17. st. 1. Zakona o zaštiti na radu (Narodne novine 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18;

dalje u tekstu: ZZR). Navedena opća obveza uključuje i specifične obveze, uključujući prirodu obavljenih poslova te prilagodbu promjenjivim okolnostima (čl. 17. st. 3. ZZR), jednako kao i načelo primjene za radnika najpovoljnijeg prava, izraženo odredbama čl. 15. ZZR. Potonje načelo nadilazi zakonske norme posebnog propisa te donosi poboljšane standarde zaštite na radu upravo za radnike. Budući da povoljnija zaštita na radu i neposredna pravila njene provedbe u praksi, mogu biti determinirana drugim propisom, kako glasi zakonska stipulacija odredbe čl. 15. al. 2. ZZR, mišljenja smo da poslodavac smije svojom posebnom odlukom⁵, utvrditi obvezu poboljšanja zaštite na radu, u slučaju kada je ista primarno izražena u vidu preporuke. Dotične preporuke najčešće daje javna vlast, a neposredni izvršitelji, poslodavci ili predstavnici poslodavca, mogu na zakonskoj podlozi, utvrditi izravno obveze za radnike, naravno u cilju zaštite njihovog zdravlja i uz dodatnu obvezu da takva odluka za osnovni cilj ima pojačanu zaštitu zdravlja radnika, zbog zakonskog zahtjeva da se drugim propisima može uređivati detaljnije materija zaštite zdravlja radnika prilikom rada. Pritom se treba rukovoditi idejom unapređenja sustava zaštite na radu i propisivanjem dodatnih uvjeta zaštite radnika⁶ u specifičnim okolnostima rada i života. Uvođenje obveza za radnike zaposlene kod konkretnog poslodavca po pitanju u organizaciji provedbe zaštite, uključujući i mjerne štednje, neposredno se odražava i na druge osobe koje koriste usluge navedenog poslodavca. Naime, ukoliko radnici kojima je obveza uvedena te primarno namijenjena istu uredno izvršavaju, a trebali bi jer eventualnim nepoštivanjem krše obveze iz radnog odnosa, tada se primjera radi ograničenje temperature na donju razinu s ciljem hlađenja ili na gornju razinu s ciljem zagrijavanja poslovnog prostora, posledično izravno reflektira na sve osobe koje iz bilo kojeg razloga ili po bilo kojem poslu ulaze u poslovni prostor onog poslodavca koji je takvu odluku donio i njome utvrdio obvezu.

6. Provedba mjera zaštite na radu prilikom rada kod kuće

Ugovor o radu kojim se uređuje materija rada (k) od kuće idealno je sredstvo, između ostalog, za rješavanje kritičnog pitanja zaštite na radu. To uključuje

⁵ „Pod odlukama se razumijevaju ne samo pojedinačni pravni akti, nego i određeni opći pravni akti. Samo kao opći akti odluke su relevantne za nomotekniku. Odlukama se mogu regulirati različita pitanja. One redovito ne obuhvaćaju čitavu materiju i odnose se na određenu situaciju.“ Vuković, Mihajlo – Vuković, Đuro, Znanost o izradi pravnih propisa: Nomoteknika. Zagreb: Informator, 1997., str. 106-107.

⁶ Izraz radnik je ovde upotrebljen generalno, ali obuhvaća i osobe na radu, u smislu odredbe čl. 3. st. 1. t. 11. ZZR, odnosno i osobe na stručnom osposobljavanju za rad, osobe na sezonskom radu u poljoprivredi, osobe koje rade na određenim poslovima u skladu s posebnim propisom, studente i učenike, volontere, osobe na stručnoj praksi, osobe lišene slobode koje rade za vrijeme izdržavanja kazne zatvora i slično.

i pojavu te opstojnost vanjskih utjecaja na radni odnos, kada se dotaknemo pitanja zaštite na radu kao integralnog dijela svakog oblika rada. Okolnost što poslodavac nema izravan nadzor nad procesom rada ne utječe na postojanje njegove obveze učinkovite provedbe zaštite na radu za radnika, niti na ozbiljnost navedene obvezе. Kvaliteta zaštite na radu mora biti realizirana na primjerjen način, jer riječ je o standardu koji se mora poštovati i koji je propisan zakonom. Ovdje treba razmotriti problem nametanje obveze radniku koji radi kod kuće da direktno provodi odluke poslodavca primjerice u pogledu donje ili gornje granice temperature u prostoru gdje izvršava rad. Nije ista situacija, ni položaj kako radnika, tako i poslodavca, u situaciji kada radnik inzistira na radu od kuće ili kada mu ga nameće poslodavac, odnosno prilika kada poslodavac snosi dio ili cjelokupan trošak rada od kuće radnika, bez prepustanja slučaju ili radniku da zbog vlastite želje za radom od kuće kompenzira trošak rada na svoj račun. Različite potrebe i želje u praksi proizvode različite rješenja i ne treba *a priori* davati jednoznačan odgovor na ovo pitanje, osobito ne isključiv u pogledu praktičnih ishoda koji nisu jednaki. Preostali vanjski čimbenici koji su razmatrani nisu od presudnog značaja za provedbu zaštite na radu prilikom rada od kuće, odnosno primjerice pitanje (ne) nošenja kravate kao mehanizma praktično smanjivanja temperature i posljedične energetske uštede, objektivno nije takve prirode da bi uopće utjecalo na zaštitu na radu. Trošak provođenja zaštite na radu zajednički je nazivnik svih tema unutar rasprave o navedenoj materiji kada govorimo radu od kuće. Poslodavac generalno ima obvezu snositi navedene troškove, naravno pod uvjetom da oni nastanu i postoje. Ukoliko se poslodavac i radnik pragmatično dogovore da zbog određenih vanjskih faktora prelaze ili primjenjuju rad od kuće, tada stvarni troškovi takvog rada također mogu biti predmet njihovog dogovora. Ugovorne stranke radnog odnosa mogu jednostavno zaključiti da je objema u interesu upravo takav tip i način rada, pa ukoliko za radnika ne predstavlja nerazmjeran teret plaćanja rezija u nešto većem iznosu naspram kada nije radio od kuće, nema formalnih zapreka da se i zaštita na

radu prilagodi opisanim okolnostima. Zapravo se u takvoj situaciji svaka stranka radnog odnosa odrice određenog dijela konformizma što ga je uživala kroz prošlost, na zajedničku korist.

7. Zaključak

Rad od kuće institut je radnog prava koji sve više biva zamašnjakom fleksibilnosti radnih odnosa i razvoja radnog prava u cjelini. Uz težnju za pravnom regulativom tog odnosa generalno, pojavljuju se i zahtjevi, težnje ili ideje za specifičnim normativnim organiziranjem pojedinih otvorenih pitanja. Posve je razumljivo da se neprestanim razvojem svakog društvenog odnosa pojavljuje i potreba za reguliranjem pojedinih segmenata konkretnog odnosa, što iziskuje stanovito pravničko znanje i druge vještine kako bi se pomirili i ujedinili različiti interesi i potrebe, ne nužno i uвijek suprotstavljene. Okolnosti izvan radnog prava, koje su dijelom svakodnevнog života građana, ljudi, premda nerijetko s negativnim predznakom sukoba ili krize, ne moraju se posljedično nepovoljno odraziti na odgovarajuće segmente svijeta rada, niti na sve njegove aktere i subjekte. Suradnjom prilikom uvođenja izvanrednih mjera poput uštede energije na različite načine, moguće je postići zadane ciljeve, na opću dobrobit. Navedeno uključuje i posebnu dobrobit radnika, na planu zaštite zdravlja prilikom rada i na radu, obzirom da se određenim potezima poslodavca mogu izravno realizirati istovremeno težnje za energetskom učinkovitošću i smanjenjem troškova poslovanja sa proklamiranim zahtjevima zaštite na radu, u širem smislu. Preklapanje njihovih interesa može se povoljno odraziti na cjelokupno uređenje određene društvene pojave s reperkusijama u radnom pravu i radnim odnosima. Zdravstvena kriza prouzrokovana pojmom novog korona virusa pokazala je da se može organizirati, i što je još važnije, obaviti ogroman posao kada radnici rade iz vlastitog doma. Novi izazovi koje život postavlja pred sve nas također se mogu promotriti kroz prizmu ozbiljne prilike za raširenijom primjenom instituta rada (k)od kuće.

Literatura:

- Pravilnik o zaštiti na radu na mjestu rada (Narodne novine 105/20)
- Učur, Marinko Đuro – Moslavac, Bruno. Rječnik radnog prava. Rijeka: Libertin naklada, 2020.
- Vuković, Mihajlo – Vuković, Đuro, Znanost o izradi pravnih propisa: Nomoteknika. Zagreb: Informator, 1997.

Summary:

The consensus of the subjects of the world of work regarding the introduction of home office in practice was achieved primarily regard to the conclusion that such a type of work must be contracted. Work contract for homework can determine all key aspects of such flexible employment relationship.

The unquestionability of contracted work at home can come to the test in a situation where primarily the employer, possibly forced by the state due to higher interests such as the protection of public health and the like, intends to introduce work from home, for reasons that are nominally outside the framework of the world of work and labor law.

In this paper author highlights a certain circle of current factors from everyday life that directly affect the perception of the understanding and understanding of the need for work organization at a certain employer, in such a way that the worker personally performs the work he has taken over from his own home.

In conclusion, it is pointed out the need to develop social awareness about the importance of investing in energy efficiency, the consequences of external influences such as economic crises or war conflicts on making a decision on the introduction of work at home, the formal decision-maker that liberalizes the place of work of workers and the method and type performance of work obligations, as well as the impact of the totality of all mentioned factors on protection at work in the end.



Diskriminacija uzrokovana bolovanjem zbog njege bolesnog djeteta

mr. sc. Iris Gović Penić, dipl. iur.

sutkinja Županijskog suda u Zagrebu

Sažetak:

U medijima je dosta pažnje privukla odluka Županijskog suda u Zagrebu kojom je, prema dostupnim podacima, po prvi put neki radnik u radnom sporu uspio dokazati da je diskriminiran zbog česčih odlazaka na bolovanja koja su uzrokovana potrebom njege bolesnog djeteta. U okolnostima ovog slučaja pravomoćnom presudom utvrđeno je postojanje indirektne diskriminacije na temelju obiteljskog statusa i materinstva. No, radnica koja je podnijela tužbu nije u cijelosti uspjela u ovom sporu.

Ključne riječi: diskriminacija, sudska praksa, neizravna diskriminacija

U nastavku slijedi prikaz radnog spora i argumentacije kojom su se rukovodili prvostupanjski i drugostupanjski sud u donošenju odluke o postojanju indirektne diskriminacije na temelju obiteljskog statusa i materinstva.

1. Prvostupanjska presuda

Općinski radni sud u Zagrebu pod poslovnim brojem Pr-716/2016 dana 17. travnja 2018. donio je presudu kojom je u antidiskriminacijskom sporu djelomično prihvatio tužbeni zahtjev radnice.

Pokretanju ovog spora prethodio je poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu (za drugo radno mjesto), s tim da ponuđeni ugovor o radu radnica nije prihvatile te je u konačnici sama otkazala svoj ugovor o radu.

U sporu koji je pokrenula sud je utvrđivao je li radnica stavljena u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike, kada joj je poslodavac odlučio dati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, te je li poslodavac u odnosu na radnicu tada diskriminatorno postupao.

Tužbenim zahtjevom radnica je tražila da se utvrdi da je povrijeđeno njeno pravo na jednako postupanje uslijed čega je došlo do uznemiravanja radnice kao i da joj poslodavac naknadi neimovinsku štetu u iznosu od 60.000,00 kn.

Svoj tužbeni zahtjev radnica je temeljila na činjenici da je zbog bolesti djeteta morala češće odlaziti na bolovanje pa da je upravo zbog toga izabrana za „višak“ kojem će se poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovor o radu.

Iako se spor vezan uz prestanak ugovora o radu nije vodio jer radnica nije prihvatile ponuđeni ugovor te je nakon toga sama otkazala ugovor o radu, prvostupanjski sud analizirao je sve okolnosti koje su prethodile odluci poslodavca da upravo konkretnoj radnici da poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu i temeljem te analize odlučio je o postojanju diskriminacije.

U sporu je utvrđeno da je samo jedno radno mjesto bilo višak dok su kriteriji za izbor radnika koji će dobiti otkaz ugovora o radu bili „pokrivenost troška prihoda“ koji predstavlja omjer troška kojeg je poslodavac imao u odnosu na tog radnika (što uključuje plaću i troškove ureda) i prihoda koje je taj radnik za tu godinu ostvario. Skraćeno rečeno, utvrđivalo se koji je radnik poslodavcu „isplativiji“.

Specifično u ovom slučaju jest to što je poslodavac naknadu za bolovanje isplaćivao u visini pune plaće pa je takva plaća ušla u trošak radnog mjesta, a vrijeme provedeno na bolovanju je evidentirano kao radni sati, koji nisu naplaćeni, a što je svakako bilo na štetu radnice jer je češće bila na bolovanju i time manje „isplativa“ poslodavcu.

Uvažavajući ove i sve druge utvrđene okolnosti sud prvog stupnja zaključio je da je diskriminacija

počinjena, i to zbog bolesti odnosno bolovanja, ali je zahtjev za naknadu štete odbio sa sljedećim obrazloženjem:

„Isto tako tužiteljica nije učinila vjerojatnim da bi u opisanim razgovorima bila uzneniravana, odnosno da su navodi zz tuženika i ... imali za cilj povrijediti njeno dostojanstvo i uzrokovati strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, te da se izgovoreno može smatrati stvarnom povredom dostojanstva osobe. Navedene izjave ... ili ... ne mogu se smatrati uzneniravanjem tužiteljice.

Naime, nedvojbeno je tužiteljica došla u tešku i stresnu poziciju kada se odlučivalo o njenom radno pravnom statusu i kada joj je dano do znanja da će morati otici s rada, ali odluka tuženika da tako postupi u odnosu na tužiteljicu je njegovo pravo koje crpi iz odredaba Zakona o radu. Navedene izjave zz i direktora tuženika .. i/ili.., izrečene su u razgovorima sa tužiteljicom, kada nitko drugi tim razgovorima nije prisustvovao kako slijedi iz iskaza tužiteljice, posljedica su njihove ocjene rada tužiteljice, pretpostavljaju situaciju u kojoj će se tužiteljica naći ukoliko ostane na radu, te su motivirane krizom u poslovanju tuženika i nastojanjima za raskidom ugovora o radu s tužiteljicom, pa se ne mogu smatrati namjerom da se povrijedi tužiteljičino dostojanstvo, niti je sudu prihvatljivo da je do istog došlo.

Stoga sud smatra da subjektivni doživljaj kod tužiteljice nema objektivizirane pokazatelje, a nije dovoljno da se tužiteljica osjetila uzneniravanom.

Osim navedenog, naknada neimovinske štete za povredu ugleda, časti i dostojanstva samo se iznimno priznaje i to onda kada je ta povreda iznimno teška, tako da je kod povrijeđenog opravdano mogla izazvati osobitu intenzivnu duševnu bol. Stoga ju je potrebno ograničiti samo na takve „iznimno jake napade“, koji prema svom intenzitetu, trajanju i prilikama sredine uzrokuju jasno manifestiranu povedu ugleda, časti i dostojanstva osobe.

Prema čl. 1045. Zakona o obveznim odnosima (“Narodne novine” 35/05 i 41/08) tko drugome uzrokuje štetu, dužan je nadoknaditi je ako ne dokaže da je šteta nastala bez njegove krivnje. Pretpostavka za nastanak obveze iz navedene zakonske odredbe je postojanje protupravne radnje štetnika. Kao što je već rečeno tužiteljica nije učinila vjerojatnim da ju je tuženik diskriminirao i uzneniravao, dok tužiteljica nije tvrdila niti dokazivala da bi postojala neka druga određena protupravna radnja tuženika kojom bi joj bila prouzročena povreda prava osobnosti. Stoga, nije u pravu tužiteljica kada smatra da bi imala pravo na naknadu štete zbog povrede prava osobnosti.“

Dakle, sud prvog stupnja je smatrao da, iako je povrijeđeno pravo na jednako postupanje, ovdje nije riječ o dovoljno jakom napadu koji bi povrijedili ugled, čast i dostojanstvo radnice, pa smatra da zbog toga nisu ispunjene pretpostavke za naknadu štete.

2. Drugostupanska presuda

Na prvostupansku presudu žalile su se obje stranke.

Županijski sud u Zagrebu pod poslovним brojem Gžr-931/2018 dana 20. svibnja 2020. donio je odluku kojom je praktično prihvatio utvrđenja i pravnu ocjenu koju je dao sud prvog stupnja, s tim da je zaključio da je ovdje ipak riječ o diskriminaciji na temelju obiteljskog statusa i materinstva.

Relevantni dijelovi obrazloženja drugostupanske presude glase:

“... prema čl. 1. st. 1. ZSD propisano je da se navedenim Zakonom osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretku Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orientacije.

Stavkom 2. navedenog članka diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. tog članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Prema čl. 2. st. 1. ZSD-a izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz čl. 1. st. 1. navedenog Zakona kojim se osoba stavlja ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporednoj situaciji, dok prema st. 2. neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz čl. 1. st. 1. ZOSD-a u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Dakle, učinci navedene diskriminacije posljedica su neizravne, prikrivene primjene naizgled neutralne i pravno korektne norme, kriterija ili prakse.

Ovdje valja napomenuti, da sadržaj diskriminacije podrazumijeva svako pravno zabranjeno nepoželjno ponašanje, negativno stajalište, različito djelovanje ili postupanje prema drugome, bez objektivnog i razumnog opravdanja, u bitno sličnoj ili jednakoj situaciji; poduzeto bez legitimnog cilja i bez postojanja razumnog odnosa između uporabljenih sredstava i cilja koji se ostvariti, a utemeljeno je na nekoj od zakonom zabranjenih osnova diskriminacije.

Pored navedenog, u odnosu na žalbene navode ukazuje se da u smislu čl. 20. st. 1. ZSD-a tužitelj je dužan učiniti vjerojatnim da je zbog nejednakog postupanja moglo doći do diskriminacije time da je na

tuženiku teret dokaza da do nejednakog postupanja nije došlo zbog diskriminacije.

U iznesenom činjeničnom i pravnom kontekstu vjerojatnost da je došlo do nejednakog postupanja prema tužiteljici u odnosu na druge radnike u biti znači postojanje opravdanje sumnje da je motiv postupanja tuženika diskriminacija po istaknutim osnovama.

Na žalbene navode tuženika kojim osporava utvrđenja i zaključak prvostupanjskog suda da je tužiteljica temeljem Analize profitabilnosti (dalje u tekstu: Analiza) kojom je utvrđeno da ima najslabije poslovne rezultate i da je temeljem iste tuženik utvrdio da bi upravo njo trebao prestati radni odnos kao i da je tužiteljica diskriminirana obzirom da prilikom utvrđivanja radnih učinaka tuženik nije u obzir uzeo njezino bolovanje i da je stavljen u nepovoljniji položaj prilikom Analize u odnosu na druge radnike iz razloga kako je to iscrpno i obrazložio, valja odgovoriti da je prvostupanjski sud za svoje navedeno uvjerenje dao jasne i valjane razloge koje prihvata i ovaj drugostupanjski sud, pa su izneseni žalbeni navodi neutemeljeni i kao takvi bez uporišta u rezultatima provedenog dokaznog postupka

Stoga, suprotno tvrdnji tuženika pravilno je prvostupanjski sud zaključio da navedena Analiza nema zakonsko uporište te da je tužiteljica učinila vjerojatnim da je zbog nejednakog postupanja diskriminirana te da je posljedično navedenom došlo do uznemiravanja time da tuženik nije adekvatnim dokaznim sredstvima i sa dovoljnim stupnjem vjerojatnosti dokazao da za postupanje prema tužiteljici ima opravdanje ili zakonsko uporište.

Međutim, žalbeni navodi tuženika da se ne može raditi o diskriminaciji po osnovi zdravlja odnosno bolovanja kao posljedice bolesti tužiteljičinog djeteta kako je to naveo prvostupanjski sud su osnovani.

Naime, prema stanovištu ovog suda u iznesenom činjeničnom kontekstu tužiteljica je diskriminirana po osnovi obiteljskog statusa i materinstva, a ne po osnovi zdravlja, time da pravilnom primjenom materijalnog prava jednako je odlučeno.

Na žalbene navode tuženika valja ukazati da je prvostupanjski sud prilikom donošenja odluke upravo i razmotrio autonomno pravo tuženika kao poslodavca da organizira svoj poslovni proces i da prema odredbama ZR-u može donijeti poslovno uvjetovani otkaz upravo poštujući zakonske odredbe a kako to i proizlazi iz obrazloženja pobijane odluke time da li je postupanje tuženika i bilo zakonito u navedenom smislu za svoje uvjerenje dao je valjane razloge.

Što se tiče žalbenih navoda tuženika kojim upire na iskaz tužiteljice od 19. siječnja 2012. valja odgovoriti da je tužiteljica tijekom postupka i dopunski saslušana, te je prvostupanjski sud pravilno postupio kada je imajući u vidu provedene dokaze, njezin iskaz ocijenio objektivnim i uvjerljivim.

...

U odnosu na žalbene navode tužiteljice valja reći da je točno da je prvostupanjski sud zaključio da je

tužiteljica u odnosu na sastanak i postupanje tuženika 4. veljače 2011. bila uznemirena (list 33 presude) sukladno čl. 3. st. ZSD-a. Međutim, uzimajući u obzir sve utvrđene relevantne okolnosti konkretnog slučaja pravilno je prvostupanjski sud utvrdio da ne postoji povreda prava osobnosti na čast, ugled i dostojanstvo. Ovdje valja ukazati, da svako utvrđeno uznemiravanje nužno ne dovodi i do povrede prava osobnosti na čast, ugled i dostojanstvo. Pored navedenog, prema čl. 1100. st. 1. ZOO-a u slučaju i kada dođe do povrede prava osobnosti, a što nije slučaj u ovoj pravnoj stvari, sud će dosuditi pravičnu novčanu naknadu samo ako nađe da to težina povrede i okolnosti slučaja opravdavaju. Stoga, izneseni žalbeni navodi tužiteljice su neutemeljeni.

Na žalbene navode tužiteljice potrebno je reći da tužiteljica u tužbi navodi da je radi postupanja tuženika osim povrede prava osobnosti iz čl. 19. st. 1. ZOO-a odnosno prava na duševno i tjelesno zdravlje, te čast, ugled i dostojanstvo došlo i do smanjenja životne i radne sposobnosti tužiteljice te da je također pretrpjela i strah, dakle radi se o kriterijima koji zajedno sa ostalim okolnostima slučaja utječu na ocjenu suda u kojoj mjeri je povrijeđeno pravo osobnosti tužiteljice time da ukupno potražuje naknadu neimovinske štete u iznosu od 60.000,00 kn.

Nadalje, iz stanja spisa proizlazi da je tužiteljica predložila da se izvede dokaz medicinskim vještačenjem na okolnost smanjenja njezine životne i radne sposobnosti te pretrpljenog straha, a sve uslijed depresije i anksioznosti kao i postojanja uzročno-posljedične veze između postupanja tuženika i pogoršanja njezinog zdravstvenog stanja (list 5 i 45 spisa) a kako je to pravilno utvrdio prvostupanjski sud. Međutim, tužiteljica je na raspravi 10. veljače 2015. (list 239 spisa) odustala od navedenog dokaznog prijedloga ne navodeći nikakve razloge za navedeno te je između ostalog odustala od dokaznog prijedloga za saslušanjem svjedoka odnosno njezinog liječnika primarne zdravstvene zaštite. Ovdje valja napomenuti da je tužiteljica tijekom postupka navela da se radi zdravstvenih tegoba i liječila kod psihijatra te između ostalog da je bila i na bolovanju. Stoga, pravilno je prvostupanjski sud postupio kada je zaključio da je bilo nužno provesti medicinsko vještačenje po vještaku psihijatru, a posebice imajući u vidu odredbu čl. 250. ZPP-a. Obzirom na iznesene okolnosti konkretnog slučaja, primjenom odredbe čl. 221.a ZPP-a prvostupanjski sud je dao jasne i valjane razloge a koje prihvata i ovaj drugostupanjski sud kada je utvrdio da tužiteljica nije dokazala adekvatnim dokaznim sredstvom visinu nastale štete zbog povrede prava osobnosti na duševno zdravlje, to dakle ne postoje pretpostavke za naknadom neimovinske štete pa su suprotne tvrdnje tužiteljice bez pravnog uporišta.

Slijedom svega navedenog, suprotno tvrdnji tužiteljice i tuženika odlučne činjenice u postupku su potpuno i pravilno utvrđene i na njih je prvostupanjski sud

pravilno primjenio materijalno pravo na koje se pozvao kada je odlučio da je tuženik povrijedio tužiteljičino pravo na jednako postupanje uslijed čega je došlo do uznemiravanja tužiteljice i odbio tužbeni zahtjev na naknadu neimovinske štete u iznosu od 60.000,00 kn sa zateznim kamatama od 15. travnja 2011., to su izneseni žalbeni navodi tužiteljice i tuženika u navedenom dijelu neutemeljeni."

Dakle, drugostupanjski sud smatra da je utvrđeno da je u postupku otkazivanja ugovora o radu poslovno uvjetovanim otkazom došlo do neizravne diskriminacije na temelju obiteljskog statusa i materinstva, ali da ipak nije potrebno dosuditi naknadu štete, a imajući pri tome u vidu i to da radnica nije dokazala temeljem medicinskog vještačenja da je imala zdravstvenih problema uzrokanih diskriminacijom.

Ovdje valja istaknuti da je protiv konkretnе pravomoćne presude dopuštena revizija pa će nakon nešto više riječi o diskriminaciji na temelju spola kao osnovi naknade štete uslijediti kratka informacija o reviziji u sporu temeljem Zakona o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine br. 85/08 i 112/12; dalje ZSD) i Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine br. 82/08 i 69/17, dalje u tekstu ZRS).

3. Indirektna diskriminacija na temelju spola kao osnova naknade štete

Zakon o radu sadrži jednu posebnu odredbu koja uređuje pitanje otkaza povezanog uz privremenu nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede odnosno bolovanje.

Naime, prema čl. 117. Zakona o radu privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Dakle, bolovanje ne može biti razlog otkaza ugovora o radu. Time se naš zakonodavac opredijelio za zaštitu osoba koje su na bolovanju.

Zakon o radu u ovoj odredbi ne govori zbog čije bolesti bi radnik trebao biti na bolovanju da mu se zbog toga ne bi smjelo otkazati ugovor o radu. No, treba smatrati da niti jedna nenazočnost na radu zbog bolesti ne smije biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Već navedeno ukazuje na to da za osnovu ocjene uspješnosti radnika polodavcu nije preporučljivo uzimati razdoblja privremene nesposobnosti za rad, neovisno o razlogu te nesposobnosti.

No, neovisno o navedenom, izravnu i neizravnu diskriminaciju uređuje ZSD. Prema čl. 2. ZSD-a izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od zabranjenih osnova iz čl. 1. st. 1. ZSD-a kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz čl. 1. st. 1. ZSD-a, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Zabranjene osnove diskriminacije su: rasa ili etnička pripadnost ili boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet, izražavanje ili spolna orientacija.

Iz drugostupanjske presude koja je povod ovog rada proizlazi da je prema radnici počinjena neizravna diskriminacija zbog obiteljskog statusa odnosno materinstva.

Indirektna je jer naizgled neutralni kriterij („iskoristivost“ radnika) stavlja konkretnu radnicu u nepovoljniji položaj po osnovi obiteljskog statusa (kao samohrane majke) odnosno materinstva (veze između majke i djeteta, odnosno procesa nošenja, hranjenja i podizanja djeteta koji su u konkretnom slučaju uzrokovali češća bolovanja).

Prema ZSD-u, kada se utvrdi postojanje diskriminacije, bilo izravne bilo neizravne, diskriminirana osoba ima pravo na sudsku zaštitu.

Prema čl. 17. st. 1. ZSD-u svaki radnik ima pravo na sljedeće tužbe:

1. da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije),
2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije),
3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih ovim Zakonom (tužba za naknadu štete),
4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

Radnica o kojoj je riječ u ovom radu odlučila se na tužbu za utvrđenje da je počinjena diskriminacija i na tužbu za naknadu štete.

S prvom tužbom, odnosno tužbenim zahtjevom je uspjela, a s drugim nije.

Za ovaj rad jako je važno istaknuti da se o pitanjima odgovornosti poslodavca za počinjenu diskriminaciju na temelju spola nedavno (opet) izjasnio i Sud Europejske unije (dalje Sud EU).

Taj Sud je prije nekoliko godina donio odluku u predmetu C407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho protiv Securitas Seguridad España SA (EU:C:2015:831)¹.

U odluci je Sud EU naveo da u skladu s člankom 18. Direktive 2006/54 Evropskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, države članice u svoje pravne sustave ugrađuju potrebne mjere kako bi osigurale stvarnu i učinkovitu naknadu štete odnosno restituciju, ovisno o odredbama države članice, za štetu koju je pretrpjela oštećena osoba kao posljedicu diskriminacije na temelju spola, vodeći računa o tome da ta naknada odnosno restitucija bude odvraćajuća i proporcionalna pretrpljenoj šteti, pri čemu se ta naknada ne može ograničiti unaprijed određenom gornjom granicom, osim u slučaju neuzimanja u obzir molbe za zaposlenje.

Nadalje, Sud EU u ovoj odluci naveo je da su države članice obvezne donijeti potrebne mjere kojima se osobama koje smatraju da im je nanesena šteta zbog diskriminacije suprotne navedenoj direktivi omogućuje ostvarivanje njihovih prava u sudskom postupku. Takva obveza podrazumijeva da su mjere o kojima je riječ dostatno djelotvorne za postizanje cilja Direktive i da se dotične osobe na njih mogu učinkovito pozvati pred nacionalnim sudovima.

Države članice ne moraju imati neku određenu mjeru u slučaju povrede zabrane diskriminacije, nego imaju slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje cilja ovisno o različitim situacijama koje mogu nastupiti.

Međutim, mjerama koje su prikladne za stvarnu uspostavu jednakih mogućnosti mora se osigurati stvarna i djelotvorna sudska zaštita te one na poslodavca moraju imati stvari odvraćajući učinak.

Takvi zahtjevi nužno podrazumijevaju uzimanje u obzir specifičnih okolnosti svakog slučaja povrede načela jednakog postupanja. U slučaju diskriminatornog otkaza, ponovna uspostava jednakog postupanja ne može se postići ako se diskriminirana osoba ne vrati na radno mjesto ili, podredno, ako joj se ne dosudi novčana naknada za pretrpljenu štetu.

Nadalje, Sud EU ističe da članak 25. Direktive 2006/54 određuje da države članice utvrđuju propise o sankcijama primjenjive prilikom povreda nacionalnih odredaba donesenih na temelju te direktive i poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovu primjenu.

¹ Odluka glasi:

Članak 18. Direktive 2006/54 Evropskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada treba tumačiti na način da, kako bi se osigurala stvarna i učinkovita naknada štete odnosno restitucija za štetu pretrpljenu zbog diskriminacije na temelju spola, vodeći računa o tome da ta naknada odnosno restitucija bude odvraćajuća i proporcionalna, taj članak naže državama članicama koje odaberu novčani oblik da u svoj pravni sustav, ovisno o svojim odredbama, ugrade mjere kojima se predviđa isplata naknade štete oštećenoj osobi kojom se u cijelosti naknađuje pretrpljena šteta.

Taj članak također propisuje da sankcije, koje „mogu uključivati isplatu naknade žrtvi“, moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.

Posljedično, dok se člankom 18.² Direktive 2006/54 nalaže naknada ili restitucija štete koju je pretrpjela oštećena osoba, iz teksta članka 25.³ te direktive proizlazi da se njime državama članicama daje mogućnost donošenja mera radi kažnjavanja diskriminacije na temelju spola u obliku naknade štete dosuđene žrtvi.

Dakle, iz izložene odluka Suda EU proizlazi da on smatra da:

- u slučajevima diskriminacije na temelju spola države članice imaju slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje cilja Direktive 2004/54⁴ ovisno o različitim situacijama, a to rješenje (mjeru) može biti i naknada štete;
- sudska zaštita mora biti stvarna i djelotvorna za postizanje cilja Direktive 2004/54 te ona na poslodavca mora imati stvari odvraćajući učinak;
- sudska zaštita mora biti proporcionalna;
- kada se isplaćuje naknada štete oštećenoj osobi mora se u cijelosti naknaditi pretrpljena šteta.

Svi ovi zahtjevi koji su prethodno izloženi trebaju biti ispunjeni i kada naši nacionalni sudovi pružaju sudsку zaštitu osobi koja je diskriminirana na temelju spola.

U predmetu Gž R-931/2018 utvrđena je diskriminacija na temelju obiteljskog stutusa i materinstva (koje potпадa pod diskriminaciju na temelju spola sukladno čl. 6. st. 2. Zakona o ravноправnosti spolova⁵, Narodne novine br. 82/08 i dr.) to znači da prethodno izloženi zahtjevi moraju biti ispunjeni i u ovom predmetu.

U našem pravnom sustavu, osim u ZSD-u, sankcije za diskriminaciju propisane su i u čl. 19. st. 2. Zakona o obveznim odnosima (Narodne novine br. 35/05 i dr.) koji uređuje prava osobnosti.

² Članak 18. glasi:

Naknada štete ili restitucija

Države članice u svoje pravne sustave ugrađuju potrebne mjere kako bi osigurale stvarnu i učinkovitu naknadu štete odnosno restituciju, ovisno o odredbama države članice, za štetu koju je pretrpjela oštećena osoba kao posljedicu diskriminacije na temelju spola, vodeći računa da ta naknada odnosno restitucija bude odvraćajuća i proporcionalna pretrpljenoj šteti. Ta se naknada odnosno restitucija ne može ograničiti unaprijed određenom gornjom granicom, osim ako poslodavac može dokazati da se jedina šteta koju je kandidat/kandidatkinja pretrpjio/pretrpila zbog diskriminacije u smislu ove Direktive sastoji u tome što njegova/njezina molba za zaposlenje nije uzeta u obzir.”

³ Članak 25. glasi:

Sankcije

Države članice utvrđuju propise o sankcijama primjenjive kod povreda nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive i poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurala njihovu primjenu. Sankcije, koje mogu uključivati isplatu naknade žrtvi, moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće.”

⁴ Cilj Direktive je osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

⁵ U čl. 6. st. 2. Zakona o ravноправnosti spolova je navedeno: nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom.

Prava osobnosti su pravo na život, tjelesno i duševno zdravlje, ugled, čast, dostojanstvo, ime, privatnost osobnog i obiteljskog života, slobodu i dr.

Pravo na zdravlje je pravo osobnosti čija se povreda bez provođenja medicinskog vještačenja ne može utvrditi jer sud ne raspolaže znanjem potrebnim za takva utvrđenja. Međutim, čast, ugled i dostojanstvo su prava osobnosti u odnosu na koja se i bez provođenja medicinskog vještačenja može odrediti naknada štete kako u pogledu osnova tako i u pogledu visine. Sudac je taj koji procjenjuje za kakve povrede časti, ugleda i dostojanstva oštećenoj osobi pripada koja visina naknade štete.

Dakle, u okviru pružanja sudske zaštite zbog diskriminacije na temelju spola sudovi trebaju osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada na način da sudska zaštita bude stvarna, proporcionalna i djelotvorna, a posebno da ona i na poslodavca ima stvarni odvraćajući učinak.

Ukoliko povodom presude Županijskog suda u Zagrebu poslovni broj GŽ R-931/2018 bude izjavljena revizija, naš revizijski sud trebao bi ispitivati pravilnost primjene materijalnog prava (i) u svjetlu Direktive 2006/54 i na njoj utemeljene prakse Suda EU.

4. Nešto više o reviziji u (svakom) antidiskriminacijskom sporu

U nastojanju rasterećenja Vrhovnog suda RH, prema posljednjim izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku (Narodne novine br. 53/91 i dr., dalje u tekstu ZPP)⁶, revizija po dopuštenju, slična dosadašnjoj izvanrednoj reviziji, postala je pravilo, ali su ipak zadržane i neke iznimke⁷.

Jedna od njih je revizija bez dopuštenja u antidiskriminacijskim sporovima ili točnije u sporovima u povodu tužbi za zaštitu od diskriminacije.

Naime, ZPP načelno propisuje da stranke mogu podnijeti reviziju protiv presude donesene u drugom stupnju (samo) ako je Vrhovni sud RH dopustio podnošenje revizije (čl. 382. ZPP-a). No, iznimno, stranke mogu podnijeti reviziju protiv presude donesene u drugom stupnju, bez dopuštenja Vrhovnog suda RH,

⁶ To je učinjeno Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o parničnom postupku objavljenog u Narodnim novinama br.70/19.

⁷ Kao i sve druge odredbe o reviziji, i nove odredbe o reviziji u antidiskriminacijskim sporovima odnose se samo na postupke u kojima je drugostupanska odluka donesena 1. rujna 2019. pa nadalje. Dakle, sve revizije koje se odnose na drugostupanske odluke koje su donesene prije 1. rujna 2019. primjenjuje se „stari“ režim i po njemu se postupak u povodu revizije dovršava. To znači, u sporovima u kojima je drugostupanska presuda donesena prije 1. rujna 2019. dozvoljena je (bila) samo izvanredna revizija, a ako je pogrešno podnesena (samo) redovita revizija, ista će biti odbačena.

između ostalih, u sporu u povodu tužbi za zaštitu od diskriminacije.

Revizija se podnosi u roku od 30 dana od dostave presude donesene u drugom stupnju.

Dakle, u roku od 30 dana od dostave drugostupanske presude, stranke mogu direktno, bez prethodnog odobrenja, podnijeti reviziju Vrhovnom sudu RH u sporu u povodu tužbe za zaštitu od diskriminacije.

Koji je to spor u povodu tužbe za zaštitu od diskriminacije ZPP ne propisuje.

No, to su prije svega tužbe po ZSD-u i ZRS-u.

Prethodno je već navedeno da prema čl. 17. ZSD-a osoba koja tvrdi da je žrtva diskriminacije po odredbama toga Zakona ovlaštena je podnijeti tužbu i tražiti:

1. da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije),
2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije),
3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih tim Zakonom (tužba za naknadu štete),
4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima⁸.

Od ovih tužbi radnica je podnijela tužbu za utvrđenje diskriminacije i tužbu za naknadu štete.

Nadalje, u ZRS-u u čl. 30. propisano je da svatko tko smatra da mu je na temelju diskriminacije iz članka 6. 7. i 8. toga Zakona povrijeđeno neko pravo može podnijeti tužbu redovnom sudu opće nadležnosti.

U čl. 6. ZRS-a je zabranjena diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa, a i nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom. Zatim, zabranjena je diskriminacija na temelju spolne orientacije, a propisano je da je i poticanje na diskriminaciju također diskriminacija, ako je učinjeno s namjerom.

Prema čl. 6. ZSD-a dopušteno je podnijeti i udružnu tužbu.

Dakle, i tužbe koje se temelje na čl. 6.-8- ZRS-a tužbe su za zaštitu od diskriminacije. To su tužbe u kojima se tvrdi da je osoba diskriminirana odnosno uznemiravana/ spolno uznemiravana na temelju spola.

To znači, da je i u tim sporovima revizija uvijek dopuštena, i to bez dopuštenja Vrhovnog suda RH.

⁸ S obzirom da je prema ovom Zakonu dopuštena i udružna tužba, i u sporu u kojem je podnesena udružna tužba sukladno ZSD-u može se podnijeti revizija bez dopuštenja.

5. Zaključak

Prema ZSD-u, osoba koja je diskriminirana u antidiskrimacijskom sporu može tražiti:

1. da se utvrdi da je tuženik povrijedio tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da radnja koju je poduzeo ili propustio može neposredno dovesti do povrede prava na jednako postupanje (tužba za utvrđenje diskriminacije),
2. da se zabrani poduzimanje radnji kojima se krši ili može prekršiti tužiteljevo pravo na jednako postupanje, odnosno da se izvrše radnje kojima se uklanja diskriminacija ili njezine posljedice (tužba za zabranu ili otklanjanje diskriminacije),
3. da se naknadi imovinska i neimovinska šteta uzrokovana povredom prava zaštićenih tim Zakonom (tužba za naknadu štete),
4. da se presuda kojom je utvrđena povreda prava na jednako postupanje na trošak tuženika objavi u medijima.

Prema praksi Suda EU utemeljenoj na Direktivi 2006/54, kod diskriminacije na temelju spola:

- države članice imaju slobodu izbora između različitih rješenja prikladnih za postizanje cilja Direktive 2004/54 ovisno o različitim situacijama, a to rješenje (mjera) može biti i naknada štete;
- sudska zaštita mora biti stvarna, proporcionalna i djelotvorna za postizanje cilja Direktive 2004/54 te ona na poslodavca mora imati stvarni odvraćajući učinak;
- kada se isplaćuje naknada štete oštećenoj osobi mora se u cijelosti naknaditi pretrpljena šteta.

Svi ovi zahtjevi morali bi biti ispunjeni u svakom sporu za zaštitu od diskriminacije.

Posebnu ulogu u kontroli ispunjavanja izloženih zahtjeva ima Vrhovni sud RH jer je u svakom sporu u povodu tužbe za zaštitu od diskriminacije dozvoljena revizija, i to bez prethodnog dopuštenja Vrhovnog suda RH.

Time je znatno olakšan pristup revizijskom суду osobama koje smatraju da su diskriminirane.

Zbog toga se može očekivati da će s vremenom praksa Vrhovnog suda RH o pitanjima vezanim uz diskriminaciju, kako na radu ili u svezi s radom, tako i u društvu općenito, biti sve zastupljenija i „bogatija“.

Literatura:

- Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine br. 85/08 i 112/12)
- Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine br. 82/08 i 69/17)
- Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine br. 35/05 i dr.)
- Općinski radni sud u Zagrebu, Pr-716/2016 od 17. travnja 2018
- Županijski sud u Zagrebu, Gž R-931/2018
- Sud EU, u predmetu C 407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho protiv Securitas Seguridad España SA (EU:C:2015:831)

Summary:

The decision of the County Court in Zagreb attracted a lot of attention in the media, according to available data, for the first time a employee in a labour dispute was able to prove that she was discriminated against due to more frequent sick leave caused by the need to care for a sick child. In the circumstances of this case, the final judgment established the existence of indirect discrimination based on family status and maternity. However, the employee who filed the lawsuit was not entirely successful in this dispute.



UDK 373.2(094)

Neke sporne odredbe iz Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju

Hrvoje Orešić, mag. iur.

„Radno PRAVO“

Sažetak:

Izmijenjenim člankom 24. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju određuju se uvjeti za zapošljavanje odgojno-obrazovnih radnika. Tako poslove odgojitelja djece od navršenih šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila studij odgovarajuće vrste za rad na radnome mjestu odgojitelja. Novim zakonskim uređenjem dopušta se da poslove odgojitelja može obavljati i osoba koja je završila učiteljski studij, pod određenim uvjetima.

Ključne riječi: predškolski odgoj i obrazovanje, dječji vrtići, uvjeti za zapošljavanje odgojno-obrazovnih radnika

U članku se iznosi prikaz bitnijih izmjena koje donosi novi Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, uz pridavanje osobite pozornosti na područja koje se odnose na uvjete za zapošljavanje odgojno-obrazovnih radnika, zasnivanje radnog odnosa bez javnog natječaja, ravnatelje, pripravnike, te obvezu stručnog usavršavanja i napredovanja u položajna zvanja.

1. Uvod

Jedna od temeljnih svrha donošenja posljednje novele Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju¹ (dalje u tekstu: Zakon) bila je unaprijediti i poboljšati implementaciju zakonske regulative u praksi. Osim već ustaljenih problema s nedovoljnim mogućnostima financiranja sustava ranog i predškolskog obrazovanja

od strane (pojedinih) jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, još više brine onaj demografski problem, pa se tako prema određenim² prognozama do 2030. godine predviđa ukupan pad broja djece rane i predškolske dobi za 15 %.

U pogledu infrastrukturnih problema, iako se proteklih godina radilo na izgradnji i rekonstrukciji postojećih vrtića, navedena je brojka još uvijek u velikom broju gradova daleko od one koja bi se mogla nazvati zadovoljavajućom, odnosno koja bi omogućila pravo upisa u dječji vrtić svakom djetetu. Štoviše, činjenica je da se svake pedagoške godine prilikom upisa u dječje vrtiće i dalje primjećuje znatan nedostatak smještajnih kapaciteta.

Konačno, u nastojanju da se što više proširi obuhvat djece upisane u programe ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, ključno je s jednakom ustrajnošću voditi računa o kvalificiranoj kadrovskoj politici, ovdje u prvom redu visoko obrazovanim odgojiteljima, kako bi se pri skaliranju vodilo računa o tome da ne dođe do diskrepancije između omjera broja djece i odgojitelja,

¹ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine, br. 57/22)

odnosno da se reducira prenatrpanost djece u odgojim skupinama što posljedično rezultira prekomjernim opterećenjem odgojno-obrazovnih radnika.

S obzirom na prethodno navedeno, u nastavku iznosimo prikaz najznačajnih izmjena, te ističemo neke sporne situacije koje bi novonastalo zakonsko rješenje moglo stvoriti u praksi.

2. Obveza jedinica lokalne samouprave u kojima nema organiziranog programa da sufinanciraju pohađanje programa ranog i predškolskog odgoja

Novim i izmjenjenim člankom 2. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju, propisuje se **obveza jedinicama lokalne samouprave** u kojima nema organiziranog programa ranog i predškolskog odgoja, da djeci sa svojeg područja **sufinanciraju pohađanje programa ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja**, u dogоворu s najbližom susjednom jedinicom lokalne samouprave ili jedinicom lokalne samouprave koja ima program koji u najboljoj mjeri može udovoljiti potrebama djeteta.

Također, jedinica lokalne samouprave koja na svom području nema organiziran program ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja **moe sufinancirati ili financirati prijevoz djece do dječjeg vrtića** u jedinici lokalne samouprave u kojoj će djeca pohađati program ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja.

3. Pravo upisa u dječji vrtić ili školsku ustanovu u kojoj se izvodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje

U izmijenjenom članku 20. propisuje se **pravo upisa** u dječji vrtić ili školsku ustanovu u kojoj se izvodi rani i predškolski odgoj i obrazovanje.

Bitno je istaknuti da za dijete koje je obvezno pohađati predškolu, jedinica lokalne ili područne (regionalne) samouprave **dužna je osigurati mjesto** u dječjem vrtiću ili osnovnoj školi koja provodi obvezni program predškole.

Istim člankom također se propisuje **prednost pri upisu u dječji vrtić** kojem je osnivač jedinica lokalne ili

područne (regionalne) samouprave za iduću pedagošku godinu, a koju ostvaruju djeca koja do 1. travnja tekuće godine navrše četiri godine života.

Iznimno, ako dječji vrtić kojem je osnivač jedinica lokalne ili područne (regionalne) samouprave ne može upisati svu prijavljenu djecu, nakon upisa djece koja do 1. travnja tekuće godine navrše četiri godine života, djeca se upisuju na način da prednost pri upisu imaju djeca roditelja invalida Domovinskog rata, djeca iz obitelji s troje ili više djece, djeca ova zaposlena roditelja, djeca s teškoćama u razvoju i kroničnim bolestima koja imaju nalaz i mišljenje nadležnog tijela iz sustava socijalne skrbi ili potvrdu izabranog pedijatra ili obiteljskog liječnika da je razmjer teškoća u razvoju ili kronične bolesti okvirno u skladu s listom oštećenja funkcionalnih sposobnosti sukladno propisu kojim se uređuje metodologija vještačenja, djeca samohranih roditelja, djeca jednoroditeljskih obitelji, djeca osoba s invaliditetom upisanih u Hrvatski registar osoba s invaliditetom, djeca koja su ostvarila pravo na socijalnu uslugu smještaja u udomiteljskim obiteljima, djeca koja imaju prebivalište ili boravište na području dječjeg vrtića te djeca roditelja koji primaju doplatu za djecu ili roditelja korisnika zajamčene minimalne naknade. Način ostvarivanja navedenih prednosti pri upisu djece u dječji vrtić uređuje osnivač dječjeg vrtića svojim aktom.

Nadalje, kako bi se omogućilo utvrđivanje je li djetetu potrebna posebna pomoć i potpora ili uključivanje u posebnu odgojno-obrazovnu skupinu s posebnim programima za djecu s teškoćama u razvoju, **prije upisa u dječji vrtić provodi se inicijalni razgovor s roditeljem i djetetom**, odnosno provodi se opažanje djetetova ponašanja i komuniciranja uz nazočnost roditelja, a koje provodi stručno povjerenstvo dječjeg vrtića (stručni suradnici, viša medicinska sestra i ravnatelj). Prosudbu o uključivanju djece u odgojno-obrazovne skupine s redovitim ili posebnim programima za djecu s teškoćama u razvoju, djece sa zdravstvenim teškoćama i neurološkim oštećenjima, kao i djece koja pri upisu imaju priložene preporuke stručnjaka donosi stručno povjerenstvo dječjeg vrtića. Napominjemo da je ovdje riječ o uvođenju nove odredbe kojoj je svrha osigurati stručno tijelo prilikom upisa djeteta, radi uočavanja određenih odstupanja u redovitom razvoju.

Konačno, Zakonom se uvodi **mogućnost provođenja upisa u dječje vrtice elektroničkim putem**. Neke jedinice lokalne samouprave već su i ranije provodile elektroničke upise, tako da je sada navedena mogućnost izričito propisana i samim Zakonom. S obzirom na to da je u tijeku izrada sustava koji će omogućiti elektronički upis na nacionalnoj razini, ovom odredbom stvaraju se preduvjeti za jednostavniji upis djece te povezivanje baza podataka na razini sustava odgoja i obrazovanja.

4. Uvjeti za zapošljavanje odgojno-obrazovnih radnika

Izmijenjenim člankom 24. Zakona određuju se uvjeti za zapošljavanje odgojno-obrazovnih radnika. Tako poslove odgojitelja djece od navršenih šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila studij odgovarajuće vrste za rad na radnome mjestu odgojitelja, a koji može biti:

- prediplomski sveučilišni studij,
- prediplomski stručni studij,
- studij kojim je stečena viša stručna spremna u skladu s ranijim propisima,
- diplomski sveučilišni studij,
- specijalistički diplomska stručna studija.

Ono što je izazvalo stanovitu pomutnju u dijelu struke jest činjenica što se novim zakonskim uređenjem dopušta da poslove odgojitelja može obavljati i **osoba koja je završila učiteljski studij**, pod uvjetom da se:

- na natječaj ne javi osoba koja ispunjava prethodno navedene uvjete, te uz dodatni uvjet da
- u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa stekne kvalifikaciju odgojitelja temeljem priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgojitelja.

Ako navedena osoba ne stekne kvalifikaciju odgojitelja u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa, **prestaje joj radni odnos** istekom roka za stjecanje odgovarajuće kvalifikacije za odgojitelja te se ne može više zaposliti u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja dok ne ispuni uvjete za rad na radnome mjestu odgojitelja.

Također, navedena osoba prilikom prijave na natječaj dužna je **dostaviti dokaz** da nije bila zaposlena u sustavu predškolskog odgoja i obrazovanja na radnom mjestu odgojitelja. Takve osobe zasnivaju radni odnos kao nestručne osobe do stjecanja kvalifikacije za odgojitelja te mogu izvoditi odgojno-obrazovni rad s djecom kao jedan od dvaju odgojitelja u odgojno-obrazovnoj skupini, i to uz odgojitelja koji ima odgovarajuću kvalifikaciju.

Osim toga, dodatno se omogućuje da **poslove odgojitelja koji izvodi isključivo program predškole pri osnovnim školama za djecu koja ne pohađaju dječji vrtić**, može izvoditi i osoba koja je završila učiteljski studij, na određeno vrijeme, najdulje do kraja trajanja programa predškole u jednoj pedagoškoj godini.

Ono što se općenito zamjera ovakvom zakonskom uređenju³, jest činjenica što se manjak odgojitelja može

nadoknaditi i dodatnim osposobljavanjem srodnih zanimanja, stjecanjem dodatnih kompetencija, no to nikako ne može biti ograničeno na samo učitelje. „Naprotiv, postoje i druga, čak i srodnja zvanja kojima se ovim putem prijeći mogućnost rada u dječjim vrtićima uz iste uvjete, koji su evidentno rezervirani samo za učitelje. Primjerice, više srodnosti sa zvanjem odgojitelja imaju i pedagozi, socijalni pedagozi i drugi, posebno ako se sagleda razina obrazovanja, obujam sadržaja te ishodi učenja“.⁴

Zakonom se dodaje i članak 24.a, kojim se propisuje mogućnost zapošljavanja trećeg odgojitelja, odnosno pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju ili stručno komunikacijskog posrednika, uvjeti za njihovo zapošljavanje kao i način osiguranja finansijskih sredstava za navedeno zapošljavanje. Tako pomoćnik za djecu s teškoćama u razvoju te stručni komunikacijski posrednik moraju ispunjavati sljedeće uvjete:

- završeno najmanje četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje,
- završeno osposobljavanje i stečena djelomična kvalifikacija,
- da nije roditelj niti drugi član uže obitelji djeteta kojem se pruža potpora.

Ujedno napominjemo da poslove pomoćnika za djecu s teškoćama u razvoju ili stručnog komunikacijskog posrednika u dječjem vrtiću ne može obavljati osoba za čiji rad u dječjem vrtiću postoje zapreke iz članka 25. Zakona.

Ovdje navodimo kako prema prijelaznim i završnim odredbama, osobe koje su na dan stupanja na snagu Zakona zatečene na obavljanju poslova odgojitelja, stručnog suradnika i medicinske sestre, a ne ispunjavaju uvjete iz članka 12. Zakona, mogu nastaviti obavljanje tih poslova ako su ispunjavale uvjete iz članka 24., odnosno obavljale poslove u skladu s člankom 55. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (»Narodne novine«, br. 10/97., 107/07., 94/13. i 98/19.). Iste osobe mogu u drugom dječjem vrtiću ili ustanovi koja obavlja djelatnost predškolskog odgoja i obrazovanja zasnovati radni odnos i na neodređeno vrijeme ako se na natječaj ne jave osobe koje ispunjavaju uvjete iz članka 12. Zakona.

5. Zasnivanje radnog odnosa bez javnog natječaja

U članku 26. st. 4. Zakona, uz postojeće dvije iznimke kada je moguće zasnovati radni odnos ugovorom o radu bez javnog natječaja, dodane su još dvije dodatne iznimke. Tako je sada moguće **iznimno zasnovati radni odnos bez javnog natječaja**:

³ Primjerice, argumenti Udruge SIDRO kao komentar u vidu savjetovanja sa zainteresiranim javnošću o Nacrtu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju

⁴ Iz komentara Udruge SIDRO, <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=17093>

- kad obavljanje poslova ne trpi odgodu, do zasnivanja radnoga odnosa na temelju natječaja, ali ne dulje od 60 dana,
- kad potreba za obavljanjem poslova ne traje dulje od 60 dana
- do punog radnog vremena, s radnikom koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme u nepunom radnom vremenu,
- u slučaju izmjene ugovora o radu radnika koji u predškolskoj ustanovi ima zasnovan radni odnos na neodređeno⁵ vrijeme, a kojim se mijenja naziv posla, odnosno popis ili opis poslova.

Posljednjom navedenom iznimkom, koju s radno-pravnog aspekta smatramo iznimno bitnom, smatramo da zakonodavcu nije bila namjera da se putem izmjene ugovora o radu radnicima omogući rad na drugim poslovima bez provedbe javnih natječaja, već samo da se uz postojeći posao kojeg radnik obavlja, uključe ili isključe određene obveze vezane u radnikovo postojeće radno mjesto, da se iste možda malo preciznije definiraju, da se eventualno radi samo o izmjeni naziva radnog mjesta, i sl.

Smatramo da primjena ove pomalo neprecizne odredbe nikako ne bi smjela dovesti do toga da već zaposleni radnici na neodređeno vrijeme imaju svojevrsno „pravo prednosti“ da, bez provedbe natječaja, budu zapošljavani na neko drugo, različito radno mjesto u odnosu na ono na kojem su prethodno radili. To bi se protivilo i odredbi čl. 44. Ustava RH⁶ prema kojoj svaki državljanin Republike Hrvatske ima pravo, pod jednakim uvjetima, sudjelovati u obavljanju javnih poslova i biti primljen u javne službe.

6. Pripravnici

Zakonom se uvode i bitne izmjene pri zapošljavanju pripravnika, odnosno razrješava se relativno česta praktična situacija do koje je dolazilo u slučajevima privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditelnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta. Tako prema zakonskoj odredbi, pripravnici imaju **obvezu položiti stručni ispit u roku od godine dana od dana kada im istekne pripravnički staž**, u protivnom im prestaje radni odnos u dječjem vrtiću. Sada se izričio propisuje da se navedeni rok u slučaju privremene nesposobnosti pripravnika za rad, korištenja roditelnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, produžuje za onoliko vremena koliko je trajala njegova privremena nesposobnost za rad, odnosno korištenje roditelnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, a kada pripravnik

nije mogao pristupiti polaganju ispita zbog izvanrednih okolnosti koje su uzrokovale odgodu propisanog roka za polaganje ispita, do prvog roka određenog za polaganje stručnog ispita.

Mijenja se i odredba vezano za volonterski rad na način da se navedeni pojam **zamjenjuje stručnim osposobljavanjem za rad**. Isto tako, propisuje se da je osoba koja se zapošljava na mjestu stručnoga suradnika ili odgojitelja, a koja je položila stručni ispit u sustavu odgoja i obrazovanja ili izvan tog sustava, obvezna položiti razliku stručnog ispita pri čemu nema status pripravnika, a osoba koja nije položila stručni ispit, isti je dužna položiti u skladu s odredbama Zakona. Na taj se način odgojno-obrazovnim radnicima priznaje odgovarajući dio položenog stručnog ispita.

7. Stručno usavršavanje i napredovanje u položajna zvanja

Prema čl. 29. Zakona, **odgojitelji, stručni suradnici i ravnatelji obvezni su stručno se usavršavati** sukladno propisima koje donosi ministar nadležan za obrazovanje, a **zdravstvena voditeljica** u skladu s propisima koje donosi ministar nadležan za zdravstvo. Time se, u odnosu na prethodno zakonsko uređenje, proširuje mogućnost napredovanja u položajna zvanja i na ravnatelje dječjih vrtića.

Odgojiteljima, stručnim suradnicima i ravnateljima se u slučaju privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditelnog ili roditeljskog dopusta ili posvojiteljskog dopusta ili mirovanja radnog odnosa produljuje rok na koji su izabrani u odgovarajuće zvanje za onoliko vremena koliko je trajala privremena odsutnost s rada. Postupak, način i uvjete za napredovanje u struci i stjecanje položajnih zvanja propisuje pravilnikom ministar nadležan za obrazovanje.

8. Ravnatelji dječjih vrtića

U članku 37. Zakona uvode se značajne izmjene za ravnatelje dječjih vrtića. Prijе svega, propisuje se da **ravnatelj dječjeg vrtića može biti imenovana osoba koja ispunjava sljedeće uvjete**:

- završen studij odgovarajuće vrste za rad na radnome mjestu odgojitelja ili stručnog suradnika u dječjem vrtiću, a koji može biti:
 - sveučilišni diplomski studij ili
 - integrirani prediplomski i diplomski sveučilišni studij ili
 - specijalistički diplomski stručni studij ili
 - prediplomski sveučilišni studij za odgojitelja ili

⁵ Zakonodavac ovdje sužava mogućnost iznimnog zapošljavanja bez javnog natječaja samo na one radnike koji imaju ugovore o radu na neodređeno vrijeme, premda ne vidimo stvarnog opravdanja da se ista odredba ne bi mogla primjenjivati i na one radnike koji imaju sklopljene ugovore na određeno vrijeme.

⁶ Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14

- e) stručni studij odgovarajuće vrste, odnosno studij odgovarajuće vrste kojim je stećena viša stručna spremu odgojitelja u skladu s ranijim propisima,
- položen stručni ispit za odgojitelja ili stručnog suradnika, osim ako nemaju obvezu polagati stručni ispit u skladu s člankom 56. Zakona,
- najmanje pet godina radnog iskustva u predškolskoj ustanovi na radnome mjestu odgojitelja ili stručnog suradnika.

Osim navedenog, za ravnatelja dječjeg vrtića ne može biti imenovana osoba za čiji rad u dječjem vrtiću postoje **zapreke iz članka 25. Zakona**.

Ravnatelj se bira na temelju javnog natječaja koji raspisuje upravno vijeće dječjeg vrtića u skladu sa zakonom i statutom. Na prijedlog upravnog vijeća dječjeg vrtića **ravnatelj imenuje i razrješava osnivač dječjeg vrtića**, a u dječjem vrtiću kojemu je osnivač jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave **izvršno tijelo osnivača**. Ravnatelja dječjeg vrtića čiji je osnivač Republika Hrvatska imenuje i razrješava **ministar nadležan za obrazovanje**.

Došlo je i do izmjena u pogledu razdoblja na koje se imenuju ravnatelji, pa je sada propisano da se **ravnatelj imenuje na pet godina** (umjesto dosadašnjih četiri godine), a ista osoba može biti ponovno imenovana.

S osobom imenovanom za ravnatelja dječjeg vrtića sklapa se **ugovor o radu na rok od pet godina u punom radnom vremenu**. Ovakva obveza do sada nije postojala u prethodnom zakonskom uređenju, međutim, činjenica je da su ravnatelji često istovremeno obavljali i poslove ravnatelja i poslove odgojitelja u odgojnim skupinama, na način da bi primjerice pola radnog vremena obavljali jedne, a pola radnog vremena druge poslove. Uzrok navedenog je, za prepostaviti, nedostatak odgojiteljskog kadra (osobito u manjim sredinama), ali od sada će ravnatelji poslove rukovođenja biti dužni obavljati u punom radnom vremenu.

Također, osobi imenovanoj za ravnatelja dječjeg vrtića, koja je prije imenovanja imala ugovor o radu na neodređeno vrijeme za poslove odgojitelja ili stručnog

suradnika u dječjem vrtiću **nakon isteka mandata omogućiće se povratak na radno mjesto za koje je imala sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ali ovo pravo ostvaruje najduže do isteka dva uzastopna mandata**. Iz obrazloženja Konačnog prijedloga Zakona, vidljivo je da je povod ovakvom rješenju bila zaštita osoba koje ravnatelja mijenjaju na određeno vrijeme. Naime, iako je broj mandata ravnatelja neograničen, prilikom propisivanja navedene odredbe, uz interes osoba imenovanih na radno mjesto ravnatelja, uzeo se u obzir i interes osoba (koje ravnatelja mijenjaju na određeno vrijeme za vrijeme izvršavanja funkcije ravnatelja) da nakon deset godina rada na određeno vrijeme zasnuju radni odnos na neodređeno.

Osobe imenovane za ravnatelja dječjeg vrtića sukladno odredbama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (»Narodne novine«, br. 10/97., 107/07., 94/13. i 98/19.) koje se na dan stupanja na snagu ovoga Zakona zateknu na dužnosti ravnatelja nastavite obnašati tu dužnost do isteka mandata.

Uz prethodno navedeno, u istom članku propisuju se i **uvjeti za vršitelja dužnosti ravnatelja** koje ovdje zbog preglednosti nećemo posebno navoditi, osobito imajući u vidu da se dobrom djelom preklapaju s uvjetima za ravnatelja, pa zainteresirane čitatelje u tom dijelu upućujemo na zakonski tekst.

9. Dužnost usklađivanja statuta i drugih općih akata

Dječji vrtići, ustanove i druge pravne i fizičke osobe koje obavljaju djelatnost predškolskog odgoja **dužne su uskladiti svoje statute i druge opće akte s odredbama Zakona u roku od šest mjeseci od dana njegova stupanja na snagu**. Zakon je objavljen u Narodnim novinama dana 20.5.2022., te je stupio na snagu osmoga dana od dana objave, dakle 28.5.2022.

Literatura:

- Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju (Narodne novine, br. 57/22)
- Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
- <https://esavjetovanja.gov.hr/ECon/MainScreen?entityId=17093>

Summary:

The amended Article 24 of the Act on Preschool Education determines the conditions for the employment of educational workers. Thus, the work of a teacher of children from the age of six months until they start elementary school can be performed by a person who has completed a study of the appropriate type to work as a teacher. The new legislation allows a person who has completed a teacher's course to perform the duties of a teacher, under certain conditions.

Sustav napredovanja odgajatelja i stručnih suradnika u predškolskim ustanovama

prof. dr. sc. Vatroslav Zovko, dipl. oec.

stalni sudski vještak za financije, javne financije, računovodstvo, poreze i informatiku

Sanja Sharairi, mag. praesc. educ.

Sažetak:

Razvoj ljudskih potencijala koji rade u neposrednom radu s djecom u predškolskim ustanovama jasno je reguliran Pravilnikom o načinima i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima. Na ovaj način nastoji se osigurati kontinuitet u stručnom razvoju odgajatelja te primjerena razina kvalitete pružanja usluga u predškolskim ustanovama. Iz perspektive zaposlenika, ovim sustavom omogućava se napredovanje u struci kao i potencijalna mogućnost za ishođenje veće plaće.

Ključne riječi: odgajatelji, dječji vrtići, napredovanje

U ovom članku prikazan je zakonodavni okvir razvoja ljudskog potencijala u hrvatskom predškolskom obrazovnom sustavu od ostvarivanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita do promicanja u položajna zvanja mentora i savjetnika.

1. Uvod

Ulaganje u ljudske potencijale ima veliku stratešku važnost za predškolske ustanove jer predstavlja prepoznavanje strateških radnih mesta te potrebnih kadrova i sustava kako bi se ti kadrovi zadržali i dalje razvijali. U odgoju i obrazovanju postoje dvije skupine zaposlenika: zaposlenici koji kroz neposredni odgojno-obrazovni rad ostvaruju ciljeve odgoja i obrazovanja te zaposlenici koji osiguravaju stručno – razvojne, zakonodavne, upravne i finansijske pretpostavke za ostvarivanje tih ciljeva¹. Pitanja kvalifikacija i profesionalnog razvoja zaposlenika predškolskih ustanova - odgojitelja, regulirana su prvenstveno Zakonom o predškolskom odgoju i obrazovanju².

Specifični aspekti poput pripravnštva, stručnog ispita i napredovanja određeni su izvršnim aktima ministarstva obrazovanja. U nastavku prikazan je zakonodavni okvir razvoja ljudskog potencijala u hrvatskom predškolskom obrazovnom sustavu od ostvarivanja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita do promicanja u položajna zvanja mentora i savjetnika.

2. Pripravnštvo i stručni ispit

Po završetku formalnog obrazovanja, a sukladno odredbama članka 4. Pravilnika o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću (NN 133/1997) svi odgojitelji imaju pravo i obvezu ostvariti pripravnički staž u trajanju od jedne godine, čime se odgojiteljima omogućava uvođenje u profesiju³. Predmetnim pravilnikom su određeni sadržaj, načini i uvjeti ostvarivanja pripravničkog staža te način i uvjeti polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću. Svrha je pripravničkog

¹ Staničić, 2006

² Narodne novine, br. 10/97, 107/07, 94/13, 98/19, 57/22

³ Pravilnik o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita (NN 133/1997)

staža i polaganja stručnog ispita osposobiti odgojitelje i stručne suradnike za stručno i samostalno obavljanje zadaća. Pripravnik u predškolskom odgoju i naobrazbi je odgojitelj i stručni suradnik bez radnog iskustva u struci. Sukladno odredbama članka 14. istog Pravilnika, procesu stažiranja i polaganja stručnog ispita pristupaju pripravnici, zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim i nepunim radnim vremenom, pripravnici s iskustvom, pripravnici volonteri te zaposlenici u drugim ustanovama, trgovackim društvima koji na temelju ugovornog odnosa s vrtićem ostvaruju odgojno-naobrazbenu djelatnost u svojoj struci (vanjski suradnici).

Stažiranje pripravnika ostvaruje se temeljem programa koji predlaže povjerenstvo za stažiranje, a donosi ga ovlašteno stručno tijelo vrtića (odgojiteljsko vijeće). Povjerenstvo za stažiranje čine ravnatelj i stručni suradnik vrtića te mentor pripravnika. Člankom 6. određene su zadaće povjerenstva, a koje uključuju izradu prijedloga programa stažiranja, pružanje pedagoške, metodičke i druge pomoći pripravniku te praćenje napredovanja. Vrtić je obvezan izraditi cjeloviti program pripravničkog staža te ga predložiti odgojiteljskom vijeću na usvajanje. Obvezni sadržaji programa pripravničkog staža propisani su člankom 9. predmetnog pravilnika te uključuju Ustav RH, Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju, Programsko usmjerjenje odgoja i obrazovanja predškolske djece te druge propise iz područja predškolskog odgoja i naobrazbe. Pripravnici se trebaju upoznati i s općim i stručnim aktima vrtića te kroz pripravnički staž steći znanja i vještine potrebne za poznavanje specifičnih osobina, potreba i zakonitosti razvoja djeteta predškolske dobi. Istim člankom dodatno su propisane zadaće i sadržaji pripravničkog staža, poput zadaća i sadržaja njege, odgoja i naobrazbe djece predškolske dobi; organizacijsko-materijalnih uvjeta ostvarenja procesa njege, odgoja i naobrazbe djece predškolske dobi; interakcijsko - komunikacijskih odnosa odgojitelja, djece i roditelja; planiranje, programiranje, pripremanje i ostvarivanje programa njege, odgoja i naobrazbe te praćenje, procjenjivanje i evaluiranje ostvarenja programa i vođenja pedagoške dokumentacije. Ujedno, pripravnici su obvezni nazočiti radu mentora najmanje 30 sati tijekom stažiranja te mentor radu pripravnika najmanje 10 sati, a radu pripravnika su povjerenstvo za stažiranje te stručni suradnik dužni nazočiti najmanje četiri puta, što je određeno člancima 10. i 11. Pravilnika. Za poslove stažiranja pripravnik ima pravo na minimalni koeficijent za obračun plaće koji je primjeren njegovoj stručnoj spremi, a koji, sukladno Uredbi o izmjenama i dopunama Uredbe o nazivima radnih mesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (NN 119/2019), iznosi 1,193⁴.

Po završetku programa pripravničkog staža pripravnik pristupa stručnom ispitu kojem je svrha ustanoviti osposobljenost pripravnika za samostalno obavljanje odgojiteljskog poziva, odnosno poziva stručnog suradnika, a kako je to određeno odredbama čl. 15. Pravilnika o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita. Stručni ispit polažu se u ispitnim sjedištima pred ispitnim povjerenstvom čijeg predsjednika i članove imenuje Ministarstvo znanosti i obrazovanja, a čiji su ustroj te načini i uvjeti rada dodatno regulirani Pravilnikom. Stručni ispit polažu se prema Pravilniku o polaganju stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću (NN 133/97, 4/98), Poslovniku o radu povjerenstva za stažiranje i polaganje stručnog ispita odgojitelje i stručnih suradnika i Odluci o programu polaganja stručnog ispita za pripravnike u predškolskom odgoju i naobrazbi (Prosvjetni vjesnik 2/00).

Stručni ispit polaže se temeljem programa koji donosi Ministarstvo znanosti i obrazovanja te obuhvaća pisani rad, praktični rad s djecom i usmeni ispit za odgojitelja, dok se ispit za stručnog suradnika u dječjem vrtiću sastoji od pisanih rada, praktičnog rada primjerenog poslovima koje suradnik obavlja te usmenog ispita. Nakon polaganja stručnog ispita pripravnici dobivaju potvrdu o položenom stručnom ispitu koju izdaje Ministarstvo znanosti i obrazovanja.

Pitanje podmirivanja troškova polaganja stručnih ispita regulirano je odredbama čl. 22. Pravilniku o polaganju stručnog ispita. Troškovi prvog polaganja stručnog ispita pripravnika, osim volontera, podmiruju se iz sredstava dječjeg vrtića. Pristupnici koji nisu zadovoljili imaju mogućnost ponovnog polaganja stručnog ispita, ali tada te troškove podmiruju sami.

3. Zapošljavanje

Odgajitelji zaposleni u javnim ustanovama predškolskog i školskog odgoja i obrazovanja su djelatnici u javnim službama koji se zapošljavaju temeljem natječaja koje objavljaju vrtići, a sukladno procedurama propisanima zakonom. Sukladno odredbama, na poslovima njege, odgoja i naobrazbe, socijalne i zdravstvene zaštite te skrbi o djeci mogu raditi stručni djelatnici koji imaju stručnu spremu propisanu Zakonom o predškolskom odgoju i naobrazbi i pripadajućim propisima, položen stručni ispit te koji imaju utvrđenu zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova. Minimalni koeficijent složenosti poslova za radno mjesto odgojitelja s položenim stručnim ispitom određen je odredbama čl. 2. Uredbe o izmjenama i dopunama uredbe o nazivima radnih mesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (NN 119/2019) te iznosi 1,406.

Poslove odgojitelja djece od navršenih šest mjeseci života do polaska u osnovnu školu može obavljati osoba koja je završila preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij odgovarajuće vrste, odnosno studij odgovarajuće

⁴ Uredba o izmjenama i dopunama Uredbe o nazivima radnih mesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (NN 119/2019) (NN 119/2019)

vrste kojim je stečena viša stručna sprema u skladu s ranijim propisima, kao i osoba koja je završila sveučilišni diplomski studij ili specijalistički studij odgovarajuće vrste. Odgovarajuću vrstu obrazovanju odgovitelja, učitelja, nastavnika i stručnih suradnika propisuje ministar. Ako se na natječaj ne javi osoba koja ispunjava navedene uvjete, poslove odgovitelja može obavljati osoba koja je završila učiteljski studij, i to: specijalistički diplomski stručni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski studij ili četverogodišnji diplomski stručni studij primarnog obrazovanja, uz uvjet da u roku od dvije godine od dana zasnivanja radnoga odnosa stekne kvalifikaciju odgovitelja temeljem priznavanja stečenih ishoda učenja na studiju za učitelja i razlike programa za prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju učitelja u svrhu stjecanja kvalifikacije odgovitelja.

4. Stručno usavršavanje i napredovanje u struci

Trajno stručno usavršavanje obvezno je za sve odgojno - obrazovne djelatnike u Hrvatskoj, na svim obrazovnim razinama. Odgovitelji, stručni suradnici i ravnatelji imaju pravo i obvezu trajno se stručno ospozobljavati i usavršavati kako bi razvijali svoj ljudski potencijal, postali uspješniji na postojećem radnom mjestu te se pripremili na napredovanja u karijeri. Temeljni cilj organiziranog trajnog stručnog usavršavanja je iskoristiti i podići na najvišu moguću razinu sve unutarnje potencijale odgojno-obrazovnih radnika s krajnjim ciljem poboljšanja odgojno-obrazovnog procesa i obrazovnih rezultata učenika. Sukladno smjernicama Europske unije u svrhu ostvarenja temeljnog cilja treba jačati temeljne kompetencije odgovitelja, stručnih suradnika i ravnatelja u područjima obrazovne politike, organizacijskog područja, komunikacijsko-refleksivnog područja, pedagoško-didaktičko-metodičkog područja, psihološkog područja te inkluzivnog odgoja i obrazovanja.⁵

Sadržaje obveznog stručnog usavršavanja odobrava ministarstvo nadležno za obrazovanje sukladno nacionalnoj strategiji odgojno-obrazovnog sustava. Programe trajnog stručnog usavršavanja organiziraju i provode Agencija za odgoj i obrazovanje i Agencija za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih. Uz ove ustanove programe trajnog stručnog usavršavanja provode i ustanove visokog obrazovanja i tijela civilnog sektora, koje za to imaju odobrenje ministarstva nadležnog za obrazovanje.

4.1. Promicanje u zvanje mentora i savjetnika

Upravo su stručno usavršavanje, uz uspješnost u neposrednom-obrazovnome te stručno-pedagoškom

radu, elementi za vrednovanje stručnosti i kvalitete rada odgovitelja. Na taj način odgovitelji i stručni suradnici mogu za vrijeme trajanja radnog odnosa napredovati u struci i stjecati položajna zvanja mentora i savjetnika. Odredbama čl. 30. Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi određeno je kako ministar prosvjete i športa donosi Pravilnik o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgovitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima kojim se utvrđuju postupak i uvjeti ocjenjivanja i napredovanja odgovitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima u zvanje mentora i zvanje savjetnika. Predmetni Pravilnik (NN 133/1997) stupio je na snagu 18. prosinca 1997. godine te je imao jednu izmjenu u 2005. godini (NN 20/2005). Trenutno Postupak za napredovanje odgovitelja pokreće Ministarstvo znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske (MZO) na prijedlog ravnatelja dječjeg vrtića ili odgovitelja. Odluku o napredovanju u zvanje mentora odnosno savjetnika donosi ministar prosvjete i športa. Konačnu ocjenu rada odgovitelja donosi MZO. Ona se donosi na temelju neposrednog uvida u rad odgovitelja te ocjene ravnatelja dječjeg vrtića uz suglasnost odgoviteljskog vijeća.

Pravilnikom su propisana tri (3) elementa za vrednovanje stručnosti i kvalitete rada odgovitelja:

- uspješnost u neposrednom-obrazovnom radu s djecom predškolske dobi
- uspješnost u stručno-pedagoškom radu
- stručno usavršavanje.

Elementi vrednovanja uspješnosti u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djecom predškolske dobi se dijele u 6 kategorija, a koje su određene člankom 4. predmetnog Pravilnika te obuhvaćaju metodičku kreativnost u odgojno-obrazovnom radu te pronalasku postupaka za optimalno postizanje odgojno-obrazovnih ciljeva; primjenjivanje suvremenih oblika i metoda rada u odgojno-obrazovnom radu te korištenje suvremenih izvora spoznaja za poticanje djetetova općeg psihofizičkog razvoja. Osim navedenog, još se evaluiraju postignuti rezultati odgovitelja u odgojno-obrazovnom radu s djecom, suradnja s odgoviteljima odnosno stručnim suradnicima, roditeljima te predstvincima vrtičkog društvenog okruženja, koji sudjeluju u poboljšanju kvalitete života predškolske djece.

Postignutu uspješnost u stručno-pedagoškom radu odgovitelja vrednuje ovlaštena stručno-pedagoška osoba Ministarstva na temelju neposrednog uvida i praćenja rada odgovitelja u suradnji s ravnateljem dječjeg vrtića, a uz suglasnost odgoviteljskog vijeća. Odgovitelj je u tu svrhu dužan pribaviti dokumentaciju o svom stručno-pedagoškom radu (potvrde, rješenja, priznanja, pisani materijal i drugo). Uspješnost se vrednuje kroz sustav bodova kojima se vrednuje odgojno-obrazovni rad izvan vrtića, poput održanog predavanja na stručnom skupu gradske i županijske razine, mentorstva pripravniku do stručnog ispita, objavljivanju stručnog članka u stručnom časopisu, objavljeni istraživački rad iz struke koji pridonosi unapređivanju odgojno-

⁵ European Commission, 2019. https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/content/teachers-and-education-staff-14_hr

obrazovnog rada, sudjelovanje u svojstvu znanstvenog istraživača u znanstveno - istraživačkom projektu, koji pridonosi razvoju hrvatskoga sustava odgoja i obrazovanja itd. Predmetno vrednovanje odvija se kao redovito, povremeno i izostajuće. Ravnatelj dječjeg vrtića je dužan prirediti pismeno izvješće o obaveznom stručnom usavršavanju odgojitelja, dok je odgojitelj dužan pribaviti potvrde o drugim oblicima stručnog usavršavanja u kojima je sudjelovao te popis pročitanih bibliografskih jedinica.

Slijedom navedenoga, zvanje mentora određeno je odredbama čl. 11 Pravilnika, a može ga steći odgojitelj koji udovoljava sljedećim kriterijima:

- ima najmanje 6 godina radnog iskustva u odgojno-obrazovnoj struci, odnosno radu u odgojno-obrazovnoj ustanovi i to u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djecom ili stručno-pedagoškom radu
- kojem je neposredan odgojno-obrazovni rad s djecom predškolske dobi ocijenjen uspješnim ili izvršnim
- da je prilikom vrednovanja stručno-pedagoškog rada postigao najmanje 7 bodova za stručni odgojno-obrazovni rad izvan dječjeg vrtića
- koji ima dokaze o redovitom stručnom usavršavanju

Nadalje, nakon zvanja mentora, odgajatelj može napredovati u zvanje savjetnika. Odredbama čl. 12. Pravilnika određeno je kako odgajatelj mora udovoljiti sljedećim kriterijima da bi bio promoviran u zvanje savjetnika:

- da ima najmanje 11 godina radnog iskustva u odgojno-obrazovnoj struci, odnosno radu u odgojno-obrazovnoj ustanovi, i to u neposrednom odgojno-obrazovnom radu s djecom ili stručno-pedagoškom radu
- da je njegov neposredni odgojno-obrazovni rad s djecom predškolske dobi u svim segmentima vrednovan ocjenom izvrstan
- da je prilikom vrednovanja stručno-pedagoškog rada postigao najmanje 15 bodova za stručni odgojno-obrazovni rad izvan dječjeg vrtića
- koji ima dokaze o redovitom stručnom usavršavanju

Odgojitelji se biraju u zvanje mentora odnosno savjetnika na pet godina i mogu biti ponovno izabrani u isto zvanje. Koeficijent složenosti poslova za položajno zvanje odgojitelja – mentora iznosi 1,572, a za odgojitelja – savjetnika 1,713. Postupak za promicanje u zvanje savjetnika se može pokrenuti najranije pet godina nakon izbora u zvanje mentora. Ukoliko odgojitelj mentor zadovoljava kriterije za stjecanje zvanja savjetnika može i prije isteka roka od pet godina napredovati u zvanje savjetnika. Nastavno, odgojitelji mentor odnosno savjetnici dužni su najmanje šest mjeseci prije isteka roka od pet godina Ministarstvu dostaviti ocjene o svom radu u proteklom razdoblju u skladu

s elementima vrednovanja stručnosti i kvalitete rada odgojitelja. Odredbama čl. 19. Pravilnika o načinima i uvjetima napredovanja u struci jasno je određeno da „ako odgojitelji i stručni suradnici izabrani u zvanje mentora, odnosno savjetnika ne zadovolje ili ne dostave ocjene o svom radu, gube stečeno zvanje“. Drugim riječima, zvanja mentora i savjetnika nisu trajna zvanja.

5. Plaća u kontekstu napredovanja

Slobodu i način određivanja plaće u predškolskim ustanovama određuje lokalna uprava i samouprava. U velikom broju slučajeva pitanje plaća regulirano je kolektivnim ugovorima, dok u manjim sredinama postoji veliki broj vrtića koji nemaju potpisane kolektivne ugovore. Uredbom o nazivima radnih mesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama propisani su koeficijenti za odgajatelje i ostale zaposlenike u predškolskim ustanovama. Pritom je bitno naglasiti da predmetni koeficijenti ne predstavljaju obvezni koeficijent već u kombinaciji s osnovicom plaće predstavljaju minimalnu osnovnu plaću koju vrtić može samostalno odrediti u skladu s naputcima lokalne uprave i samouprave ili eventualno potpisanim kolektivnim ugovorom⁶. Odredbama čl. 51. Zakona o predškolskom odgoju i obrazovanju određeno je kako „Na utvrđivanje i obračun plaća, naknada i drugih prihoda zaposlenika dječjih vrtića, koji su u vlasništvu jedinica lokalne uprave i samouprave ili Republike Hrvatske, primjenjuju se propisi kojima se uređuju plaće, naknade i drugi prihodi javnih službenika i namještениka zaposlenih u osnovnom školstvu, ako su ti propisi povoljniji za zaposlenike“. Drugim riječima, lokalna uprava i samouprava može odrediti istu ili veću plaću za zaposlenike vrtića u njihovoj nadležnosti od one određene Uredbom o nazivima radnih mesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, a samim time i različite raspone i uvećanja plaće s obzirom na sustav napredovanja.

6. Zaključak

Razvoj ljudskih potencijala koji rade u neposrednom radu s djecom u predškolskim ustanovama jasno je reguliran Pravilnikom o načinima i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima. Na ovaj način nastoji se osigurati kontinuitet u stručnom razvoju odgajatelja te primjerena razina kvalitete pružanja usluga u predškolskim ustanovama. Iz perspektive zaposlenika, ovim sustavom omogućava se napredovanje u struci kao i potencijalna mogućnost za ishođenje veće plaće.

⁶ Način određivanja osnovne plaće u javnim službama određen je odredbama čl. 4. Zakona o plaćama u javnim službama (NN 27/01, 39/09).

Literatura:

- European Commission, 2019: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/continuing-professional-development-teachers-working-early-childhood-and-school-education-13_hr
- European Commission, 2019. https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/content/teachers-and-education-staff-14_hr
- Pravilnik o načinu i uvjetima polaganja stručnog ispita odgojitelja i stručnih suradnika u dječjem vrtiću (NN 133/1997)
- Pravilnik o načinu i uvjetima napredovanja u struci i promicanju u položajna zvanja odgojitelja i stručnih suradnika u dječjim vrtićima (NN 133/1997)
- Pravilnik o vrsti stručne spreme stručnih djelatnika te vrsti i stupnju stručne spreme ostalih djelatnika u dječjem vrtiću (NN 133/97, 94/13)
- Staničić, S. (2006). Upravljanje ljudskim potencijalom u školstvu. *Odgajine znanosti*, 8 (2 (12)), 515-533. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/23543>
- Uredba o nazivima radnih mesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, (25/13, 72/13, 151/13, 09/14, 40/14, 51/14, 77/14, 83/14 - Ispr., 87/14, 120/14, 147/14, 151/14, 11/15, 32/15, 38/15, 60/15, 83/15, 112/15, 122/15, 10/17, 39/17, 40/17 - Ispr., 74/17, 122/17, 9/18, 57/18, 59/19, 79/19, 119/19, 50/20, 128/20, 141/20, 17/21, 26/21, 78/21, 138/21 i 9/22)
- Zakon o predškolskom odgoju i obrazovanju (NN 10/1997, 57/2022)
- Zakon o plaćama u javnim službama (NN 27/01, 39/09).

Summary:

The development of human resources who work directly with children in preschool institutions is clearly regulated by the Ordinance on the ways and conditions of advancement in the profession and promotion to the positions of educators and professional associates in kindergartens. In this way, an effort is made to ensure continuity in the professional development of educators and an appropriate level of quality of service provision in preschool institutions. From the employee's perspective, this system enables advancement in the profession as well as the potential opportunity to earn a higher salary.



UDK 368.914

Četiri aktualna pitanja o mirovinskim pravima

dr. sc. Predrag Bejaković, dipl. oec.

Institut za javne financije

Sažetak:

U uvjetima stalnih promjena, pandemije COVID-19, inflacijskih pritisaka i značajne gospodarske nesigurnosti, među osiguranicima javlja se (ne)opravdan strah kako će njihove mirovine biti manje jednom kada se povuku iz svijeta rada. Zato u tekstu kroz odgovore na 4 pitanja vezana uz mirovinsko osiguranje pokušavamo pojasniti sadašnje stanje, posve svjesni stalnih promjena koje u velikoj mjeri mogu bitno promjeniti stanje. Odgovori su vezani uz vrijednosti mirovinske štednje u uvjetima pada burzi, opasnosti od nestanka mirovinske štednje u doba finansijske krize, utjecaju krize iz 2008. na mirovinske fondove te značenju rata u Ukrajini na mirovinsku štednju. Najkraće, svi članovi koji su od početka u obveznim mirovinskim fondovima ostvaruju zaradu. Teret budućih mirovina djelomično i postepeno prebacuje se sa kolektiva na osobnu odgovornost čime hrvatski mirovinski sustav postaje dugoročno finansijski održiv, što ne bi bio da postoji samo I stup međugeneracijske solidarnosti. Visina mirovina vezuje se za dužinu rada i visinu plaće, čime se potiče osobna odgovornost, što je i bio jedan od najvažnijih ciljeva provođenja reforme.

Ključne riječi: mirovinska štednja, mirovinsko osiguranje, gospodarska kriza, Hrvatska

Koliko god smo dobro ili djelomično informirani o pravima iz mirovinskog osiguranja, uvijek se javlja strah da će naša mirovina biti manja od očekivane, pogotovo u uvjetima stalnih promjena, pandemije COVID-19, inflacijskih pritisaka i značajne gospodarske nesigurnosti. Stoga u tekstu pokušavamo pojasniti neke nedovoljno poznate stvari vezane uz ostvarivanje mirovinskih prava, posve svjesni kako se stanje stalno mijenja te zaslužuje punu pozornosti osiguranika i donositelja odluka

1. Uvod: općenito o vrstama mirovinskog osiguranja

U EU i svijetu općenito postoji cijelo mnoštvo različitih mirovinskih sustava, tako da su razlike veće nego sličnosti, posebno sa stanovišta preraspodjele u mirovinskom sustavu, tako da se ne može govoriti o prosječnom ili uobičajenom mirovinskom sustavu. Prvo, po strukturi mogu biti sustavi generacijske solidarnosti (*Pay-As-You-Go*, PAYG) ili potpuno kapitalizirani sustavi. Međugeneracijski sustav

mirovinske solidarnost podrazumijeva da se sadašnje mirovine isplaćuju iz tekućih doprinosa koje uplaćuju sadašnji obveznici uplate doprinosa. Pritom obično dolazi do međugeneracijske preraspodjele odnosno starije generacije (umirovljene prvi 30-ak godina od uvođenja sveobuhvatnog mirovinskog sustava) ostvaruju pozitivan transfer jer su plaćale doprinose po relativno nižim stopama, a primaju mirovine što se financiraju po mnogo većim stopama doprinosa koje terete sada zaposlene. Sadašnje (i buduće) generacije ostvaruju negativan životni transfer jer plaćaju visoke mirovinske doprinose, a ostvaruju nižu razinu mirovina od prijašnjih generacija (razina mirovina u odnosu na plaće). Ta međugeneracijska preraspodjela nastaviti će se i ubuduće najviše zbog demografskih razloga: sve malobrojnije mlađe generacije financirati će mirovine relativno velikog broja umirovljenika te će biti sve nepovoljniji odnos između doprinosa i mirovina s obzirom na prethodne naraštaje. Ujedno postoji i unutargeneracijska preraspodjela u kojoj se istražuje koliko su bogatiji kroz mirovinske doprinose dali za siromašnije; u zemljama koje imaju dugo godina mirovinsko osiguranje, za nedavno umirovljene i za one koji će u budućnosti odlaziti u mirovinu općenito vrijedi načelo: što su veća primanja, manji je dobitak od mirovinskog osiguranja. Razlog je što većinom ne

postoji utvrđena najniža i najviša plaća, a određene su najniža mirovina - mirovina na koju osiguranik ima pravo ako mu je prosječna plaća na temelju koje su izračunati njegovi prosječni vrijednosni bodovi bila niža od prosječne plaće. S druge strane, postoji najviša mirovina što je najviša svota do koje se može odrediti mirovina (prema plaći osiguranika) koja se ostvaruje prema općim propisima o mirovinskom osiguranju (u Hrvatskoj je u mirovinskom osiguranju generacijske solidarnosti to uređeno posebnim zakonom, uz ograničenje prosječnih vrijednosnih bodova do 3,8 i bez ograničenja u visini mirovine prema mirovinskom stažu u odnosnom slučaju). Drugi oblik je mirovinski sustav s kapitalnim pokrićem u kojem se naknada pojedincima plaća iz pologa koji je formiran tokom njihovog radnog vijeka kao i iz prikupljenih kamata. Tu je redistribucija nešto manja, ali svejedno postoji.

Druga podjela mirovinskih sustava po strukturi je na sustav utvrđenih (definiranih) naknada (mirovina) gdje se iznos mirovine pojedinca temelji na broju godina radnog iskustva i iznosu ostvarenih plaća i na mirovinski sustav utvrđenih doprinosa kod kojeg se iznos mirovine pojedinca temelji samo na iznosu doprinosa i povratu od prikupljenih doprinosa za mirovinsko osiguranje. Obično je redistribucija snažnija u sustavu definiranih mirovina jer se stopa doprinosa uskladjuje s promjenama ekonomskih i demografskih uvjeta, ali ako je osiguranik kratko radio i uplaćivao male doprinose gotovo je obveza sustava osigurati mu mirovinu. Za razliku od toga, kod sustava definiranih doprinosa stopa zamjene dohotka fiskalno se uskladjuje s uplaćenim doprinosima. Zbog produžetka očekivanoga životnog vijeka teret sustava definiranih mirovina postaje sve teže finansijski održiv, pa dosta zemalja je već prešlo ili prelazi na sustav definiranih doprinosa.

Treće, mirovinski sustavi mogu biti bliži bismarckovskom ili beveridgeovskom modelu. Čisti mirovinski sustav bismarckovskog obrasca je onaj u kojem mirovine u cijelosti ovise o plaćama i doprinosima osiguranika. Takav se sustav temelji na financiranju iz prikupljenih doprinosa. Mirovinski je sustav beveridgeovskog tipa ako svi osiguranici subjekti primaju istu mirovinu i to najčešće na temelju određenih uvjeta, kao što su građanski status ili određeni broj godina života u zemlji, a većinom se financira iz prikupljenih poreza. Mirovinski je sustav mješovit ako obuhvaća i bismarckovsku i beveridgeovsku komponentu. Što je snažnija beveridgevska komponenta, to su veći transferi unutar generacija. Tako postoji pojam bismarckovski faktor prema kojem se mirovina dijeli na jednaki paušalni dio (kao što je osnovna ili minimalna mirovina) i dio vezan uz ostvareni dohodak i plaćene doprinose. Što je u navedenom faktoru veće značenje dijela vezan uz dohodak i plaćene doprinose to je manja unutargeneracijska preraspodjela (uz pretpostavku da se doprinosi prikupljaju kao doprinos uz plaće).

Uglavnom se smatra kako bismarckovski sustavi imaju više poticaja za akumulaciju ljudskoga i fizičkog kapitala

te stoga i na veće zadržavanje u svjetu rada i manju redistribuciju od beveridgeovskog modela mirovinskog osiguranja. Među zemljama postoje velike razlike na temelju te unutargeneracijske komponente. Francuska, Njemačka i Italija primjenjuju bismarckovski model. Sustavi Kanade, Nizozemske i Novog Zelanda u najvećoj su mjeri beveridgeovski. I konačno, Japan, Velika Britanija i SAD imaju mješovite mirovinske sustave.

U svim mirovinskim reformama nastoje se uskladiti dvije teško uskladive stvari: kako osigurati odgovarajući životni standard brojnim, starijim građanima, a da se istodobno ne stvori preveliki pritisak na javne financije. Pritom se poduzimaju uvelike različiti koraci od parametrijskih promjena tradicionalnih sustava međugeneracijske solidarnosti, preko uvođenja novih mirovinskih formula (kao što je mirovinski sustav teorijski određenih ili utvrđenih doprinosa - *notional funding*) do prihvatanja kapitaliziranih modela mirovinskog osiguranja. Iako je više zemalja provodilo slične reforme, među njima su vrlo velike razlike pa je nemoguće govoriti o jednoobraznom pristupu (Augusztinovics, 1999).

Mirovinsko osiguranje je jako složeno i jako podložno raznovrsnim utjecajima, posebice u uvjetima inflacijskih pritiska, rata u Ukrajini, još nezavršene pandemije COVID-19 i političkih napetosti u svijetu. Pokušavamo kroz odgovore na četiri pitanja, pojasniti sadašnje jako promjenjivo političko-gospodarsko stanje i njegov utjecaj na iznose mirovine. U pripremi ovog članka razgovarao sam s devotoricom svojih prijatelja odličnih poznavatelja mirovinskog osiguranja i u dalnjem tekstu su glavne poruke naših razgovora. Svima se najtoplje zahvaljujem.

2. Pitanje 1.: Kako je moguće da mi sad padne vrijednost mirovinske štednje zbog pada burzi, ali da mi je još uvijek račun u plusu odnosno imam više nego što sam uplatio?

Za krize i oscilacije u gospodarstvu ne znamo točno kada će se dogoditi, ali one su uobičajeni i očekivani dio gospodarskih kretanja koja se sastoje od gospodarskih ciklusa u kojima se izmjenjuju doba rasta i doba usporavanja u gospodarstvu. Naša mirovinska štednja prikuplja se desetljećima i u tako dugom roku mora biti i nekoliko razdoblja krize, ali sveukupni rezultat će na koncu biti pozitivan jer gospodarstvo raste i razvija se usvajajući nove tehnologije.

Tablica 1. Struktura ulaganja na dan 30. travnja 2022. (izvor HANFA)

Klasa imovine	Fondovi kategorija A		Fondovi kategorije B		Fondovi kategorije C	
	Iznos (tis. HRK)	Udio u neto imovini	Iznos (tis. HRK)	Udio u neto imovini	Iznos (tis. HRK)	Udio u neto imovini
Domaće obveznice	480.060	30,98%	71.234.313	59,07%	7.625.092	82,41%
Domaće dionice	411.165	26,53%	16.058.042	13,32%	0	0,00%
Domaći UCITS fondovi	11.975	0,77%	766.270	0,64%	93.347	1,01%
Domaći alternativni fondovi	351	0,02%	73.011	0,06%	0	0,00%
Inozemne obveznice	43.150	2,78%	4.496.666	3,73%	520.503	5,63%
Inozemne dionice	190.455	12,29%	10.470.697	8,68%	0	0,00%
Inozemni UCITS fondovi	232.005	14,97%	12.683.629	10,52%	137.784	1,49%
Inozemni alternativni fondovi	11.419	0,74%	1.322.018	1,10%	0	0,00%
Novčana sredstva	91.935	5,93%	2.028.308	1,68%	409.422	4,42%
Potraživanja	13.714	0,88%	760.066	0,63%	16.006	0,17%
Ostala imovina*	76.603	4,94%	1.574.403	1,31%	585.006	6,32%
Ukupna imovina	1.562.832	100,84%	121.467.424	100,72%	9.387.160	101,45%
Ukupna neto imovina	1.549.742	100,00%	120.596.481	100,00%	9.252.621	100,00%

*Ostala imovina uključuje instrumente tržišta novca i depozite

Tablica 2 Stanje osobnog računa različitih osiguranika s obzirom na prosječnu plaću

Stanje osobnog računa osiguranika s prosječnom plaćom (7.547 HRK bruto) na dan 30. travnja 2022.	
Stanje računa	146.864,49
Uplaćeno doprinosa u 20 godina	92.020,35
Ostvarena zarada radom fonda	54.844,14
Stanje osobnog računa osiguranika s plaćom 150% prosjeka RH (10.563,80 neto) na 30. travnja 2022.	
Stanje računa	220.296,73
Uplaćeno doprinosa u 20 godina	138.030,53
Ostvarena zarada radom fonda	82.266,20
Stanje osobnog računa osiguranika s plaćom 200% prosjeka RH (13.794,39 neto) na 30. travnja 2022.	
Stanje računa	293.728,97
Uplaćeno doprinosa u 20 godina	184.040,70
Ostvarena zarada radom fonda	109.688,27
Stanje osobnog računa osiguranika s plaćom 300% prosjeka RH (20.255,59 neto) na 30. travnja 2022.	
Stanje računa	440.593,46
Uplaćeno doprinosa u 20 godina	276.061,05
Ostvarena zarada radom fonda	164.532,41

Moguće je da pad u kratkom razdoblju rijetko bude toliko velik da u značajnoj mjeri obriše dobitke ostvarene kroz više godina. Također, vrijedi spomenuti da je mirovinska štednja u pravilu kontinuirana što ima prednost da investiranje ne staje u trenucima niskih cijena financijske imovine na burzama pa naknadni oporavak povećava prosječni prinos. Vrijeme niskih cijena financijske imovine na burzama je vrijeme kada mirovinska štednja ima dvostruku povoljniju ulogu, ostvaruje veće zarade za štediše i pomaže otpornosti financijske imovine čuvanjem relativne stabilnosti cijena financijske imovine za razliku od kratkoročnih investicija kojima može kratkoročno biti u interesu poticanje pada cijena financijske imovine.

Ne smijemo zaboraviti kako se radi o tržišnim kretanjima - ako danas kupim dionicu za 100 kuna, a ona sutra

naraste na 120 pa padne preksutra na 110 još uvijek sam u plusu. Možda bi ovdje bilo dobro objasniti da se valuacija (vrednovanje) imovine radi često (ako ne i dnevno), ali u smislu dobitak-gubitak tek kad se realizira – prelaskom u drugi portfelj ili umirovljenjem. Sve do tada radi se o nerealiziranom dobitku/gubitu koji može brinuti samo one koji tad idu u mirovinu.

Godinama fondovi imaju pozitivne prinose i uvećavaju vrijednost doprinosa koje smo uplatili, sada se ta ukupna vrijednost nešto smanjuje, ali su dugogodišnji štediše i dalje u značajnom plusu zbog prijašnjih dobitaka. Tako to ide na tržištu, nekad gore nekad dole, ali povijest i praksa razvijenih tržišta nedvojbeno pokazuje u srednjem, a posebno dugom roku, u prosjeku se vrlo pristojno zarađuje. U cjelini, povrati su osjetno veći od onih koji su bili planirani 2002. godine kada je uveden

sustav kapitaliziranog osiguranja, pogotovo imajući na umu strukturu ulaganja i imovine (Tablica 1).

Na račun svaki mjesec sjedaju doprinosi, pa ako i vrijednost obračunske jedinice pada, zbog uplata doprinosa, imovina može rasti. No sve to naravno treba gledati u dugom roku i ne treba stvarati sliku temeljem kretanja vrijednosti obračunske jedinice u kraćim rokovima. Jednostavno, svi koji su članovi u dužem roku, usprkos sadašnjem padu vrijednosti imovne, i dalje na računima imaju značajno više od ukupnog iznosa koji su uplatili, što se lijepo vidi po podacima iz Tablice 2.

Prema podacima HANFE, Tablica 2 pokazuje rezultate rada obveznih mirovinskih fondova u 20 godina.

3. Pitanje 2.: Može li mirovinska štednja nestati u doba financijske krize?

Ulaganja u dionice i komercijalne vrijednosne papire nisu samo u riziku od krize u kojoj će biti zahvaćeno cijelo tržište, nego su rizici normalni dio svakog ulaganja od kojeg se očekuje profit. Upravo zato da rizici ne bi ugrozili našu mirovinsku štednju, država je propisala da značajan dio ulaganja mirovinskog fonda mora biti u vrijednosne papire sa sigurnim prinosima i povratom kao što su državne obveznice. To možda smanjuje mogućnost velikih zarada u doba prosperiteta, ali čuva vrijednost u doba krize.

Mirovinska štednja ne može nestati, može se privremeno smanjiti. Često se kod financijskih tržišta navode izrazi kao što su „krah“, „propast“, „slom“, što su vrlo jake riječi, ali to ne znači da je ukupna imovina pala na nulu, da je nestala, već se smanjila. Možda pojedinačne dionice u slučaju bankrota tvrtke dođu i do nule, ali razumni investitori, a to su i mirovinski fondovi, imaju velik broj različitih dionica, obveznica i drugih financijskih instrumenata gdje ih onda veći gubitak na pojedinačnoj dionici i drugom vrijednosnom papiru neće dovesti u kritičnu situaciju. Ukupno gledano, razdoblja smanjivanja vrijednosti na burzi su u pravilu puno kraća od razdoblja uzleta i zato će u dužem razdoblju vrijednost financijske imovine, a time i imovine mirovinskih fondova rasti. Uostalom kriza neće jednako pogoditi sve gospodarske sektore i sva poduzeća, a diversifikacija portfelja u kojem se ne ulaže previše samo u jednom smjeru omogućit će da se u značajnoj mjeri rizici smanje. Dakle, tu vrijedi ona narodna da se *ne stavljaju sva jaja u jednu košaru*.

Financijske krize naravno mogu nepovoljno utjecati na štedište koje poglavito u kratkom razdoblju nakon nastanke krize moraju u mirovinu. Obično nakon razdoblja krize slijedi razdoblje oporavka u kojem su prinosi bolji od uobičajenih pa ukoliko štedišta ima vremena pričekati taj oporavak gubitak štednje se

nadoknadi u srednjem roku. Mirovinski sustav ima podjelu na fondove sa tri tipa rizičnosti pri čemu se u kratkom razdoblju prije umirovljenja portfelj prebacuje u najmanje rizičan koji bi trebao služiti da imovina bude manje izložena tržišnim rizicima. Naravno, o tome poglavito moraju voditi računa upravitelji fondova, koji moraju investirati u imovinu koja je otporna na volatilnost (oscilacije) u cijenama u kratkom roku, ali i na inflaciju. U zadnjih nekoliko desetljeća se manje pozornosti posvećivalo inflaciji pošto je bilo razdoblje prilično stabilnih cijena, ali ukoliko se inflacija ne posveti dovoljno pozornosti, to svakako može imati značajan nepovoljan utjecaj na štednju u takozvanim najsigurnijim tipovima mirovinskim fondovima, utjecajem na smanjenje realne vrijednosti imovine.

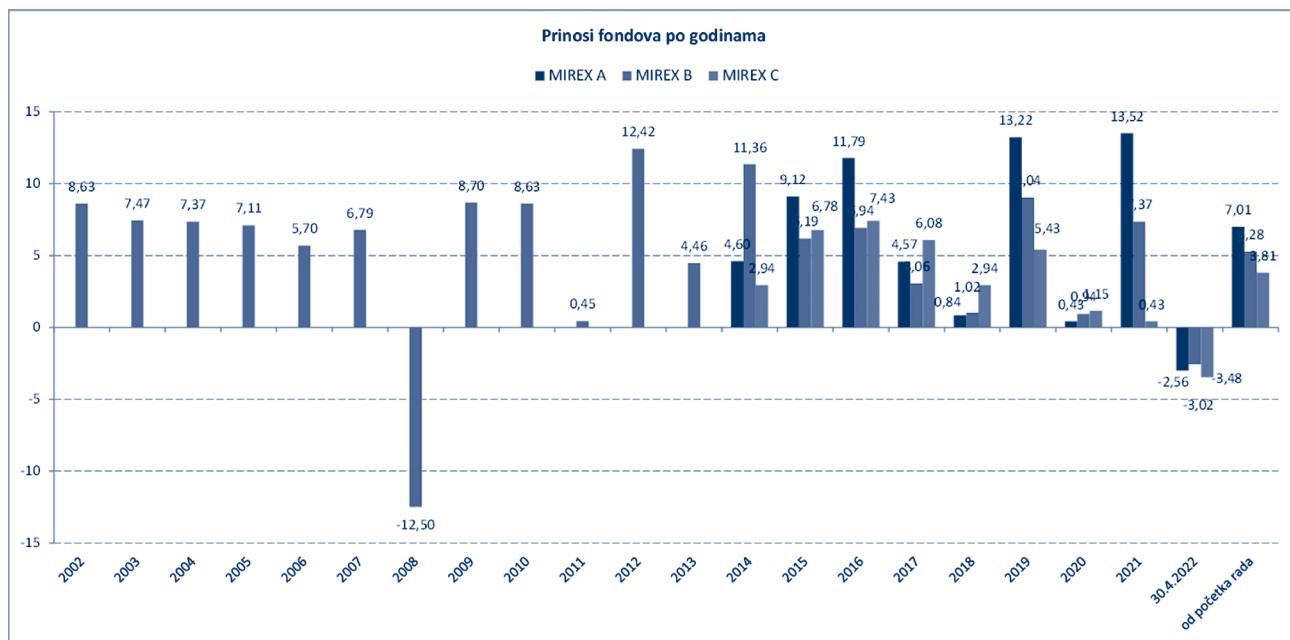
Mirovinska štednja vrijedi onoliko koliko vrijedi imovina u koju je uložena. U Hrvatskoj, a i drugdje preko pola je u državnim obveznicama, tj. državnom dugu. Ako radi krize, države ne mogu otplatiti dug, vrijednost imovine će pasti ali ne na nulu. Vrijednost duga posrnulog dužnika može se vratiti na početnu ili biti umanjena radi programa otplate i dogovora vjerovnika, ali, kako smo naveli, neće nestati. Problema mogu imati oni koji baš tada idu u mirovinu kad im je vrijednost radi krize umanjena pa će i mirovine biti niže.

Za izbjegavanje tog rizika postoje mehanizmi koje je Hrvatska razmatrala na početku mirovinske reforme ali još nije u potpunosti uvela radi njihove kompatibilnosti s prvim stupom i složenosti - kao što je iskup anuiteta (kupovina dijela anuiteta dok je osiguranik još aktivan) ili odgođeni anuitet, a i sama struktura mirovine može imati varijabilni dio koji varira sa stanjem na tržištu kapitala. Radi relativno visokog udjela državnog duga u portfelju mirovinska štednja obično pada sporije od cijelog tržišta kapitala, ali i raste sporije kao tržište raste. Dakle u krizi izvjesno je da će pasti, ali ne i nestati.

Usprkos krizi, obvezni mirovinski fondovi u Hrvatskoj poslovali su jako uspješno, što se lijepo vidi iz Slike 1 na kojoj su prikazani ostvareni prosječni godišnji prinosi u 20 godina rada.

Preliminarni podaci za 2019. pokazuju kako su mirovinski fondovi u članicama OECD-a raspolagali s 32,3 bilijuna američkih dolara, a dok je ostalih 29 odabranih zemalja imalo 0,7 bilijuna američkih dolara. Najveći iznos imovine u mirovinskim fondovima na kraju 2019. godine imale su SAD (18,8 bilijuna USD), Velika Britanija (3,6 bilijuna USD), Australija (1,8 bilijuna USD), Nizozemska (1,7 bilijuna USD), Kanada (1,5 bilijuna USD), Japan (1,4 bilijuna USD) i Švicarska (1,0 bilijuna USD). Ovih sedam zemalja imalo je preko 90% ukupne imovine mirovinskih fondova kod članica OECD-a. Od zemalja koje nisu članice OECD, Hrvatska ima zavidnu imovinu mirovinskih fondova s obzirom na veličinu zemlje i razmjeno kratko razdoblje postojanja tog oblika osiguranja te bilježi prilično visok udio te imovine u BDP-u (30,0%) (OECD, 2020).

Slika 1.



4. Pitanje 3.: Kako je kriza 2008. utjecala na mirovinske fondove i kako štedjeti u vrijeme inflacije?

Financijska kriza 2008. godine uvjetovala je da su brojne zemlje srednje i istočne Europe učinile korak natrag i ukinule ili smanjile ulogu mirovinske štednje u tzv. drugom stupu kapitaliziranog osiguranja osobnih računa. Međutim nisu to učinile zato što bi financijska kriza ugrozila vrijednost štednje u drugom stupu, nego zato što su na taj način *smanjile javni dug* koji izaziva tranzicija mirovinskog sustava iz tradicionalnog modela međugeneracijske solidarnosti u kojem se uplaćuje za trenutne umirovljenike, u reformirani model u kojem svatko uplaćuje štednju za svoju vlastitu mirovinu. Dakle nije bio cilj zaštita budućih mirovina, nego saniranje trenutnog javnog duga čije financiranje više nije bilo tako lako kao prije financijske krize kada je zaduživanje bilo jeftino i novac dostupan.

Svaka kriza ima nepovoljne utjecaje na gospodarsku aktivnost pa time i na mirovinske fondove. Osim kratkoročnog smanjenja vrijednosti cijena financijske imovine u portfelju, treba imati u vidu da se radi o razdobljima rasta nezaposlenosti, odnosno pada zaposlenosti čime se utječe na smanjenja dotoka nove štednje. Kako i osobna štednja, tako i mirovinska štednja u takvim razdobljima doživljava nepovoljne utjecaje. Najmanje posljedice doživjeli su oni koji su svoju imovinu imali investiranu u otpornu na tip krize koji se događao ili ju je pravovremeno prilagodio krizi. Prema više izvora (posebice OECD, 2014) posve je očito kako su mirovinski fondovi razmjerno brzo oporavili od krize 2008.-2009 godine. Pad je 2008. trajao oko 1 god, a oporavak oko 2 godine. Godine

2018. pad je trajao oko 3 mjeseca, a oporavak oko 1 mjesec, dok je 2020. pad trajao 1 mjesec, oporavak 10 mjeseci.

MIREX označava relativnu mjeru uspješnosti poslovanja pojedinog obveznog mirovinskog fonda (AZ, Erste Plavi, PBZ Croatia osiguranje, Reiffelsen OMF) u odnosu na poslovanje ostalih fondova. Vezano uz mirovinske fondove, MIREX je prije krize bio na vrhuncu 15. listopada 2007. godine i iznosio je 153.8535, a prvi put je vrijednost preskočio više od tri godine kasnije, točnije 17. studenog 2010. i tada je iznosio 153.9179. Situacija se razlikuje od fonda do fonda. Štediša je prije došao do istog iznosa štednje (prikašnje stanje uvećano za nove uplate) jer je za vrijeme krize kupovao po jeftinijim cijenama.

Investiranje se može usporediti s kupnjom udjela u voćnjaku. Našom osobnom, odnosno mirovinskom štednjom kupujemo redove voćki u voćnjaku. Voćnjak je pod navodnjavanjem (upravljanje štednjom). Velika suša (vanjski rizici) i problemi u navodnjavanju (interni problemi) predstavljaju gospodarske krize koje mogu dovesti do smanjenja uroda ili čak propasti voćki i naše investicije. To ipak nije razlog za odustajanja od voćnjaka jer naredne godine urod opet može biti dobar, iako kriza kao i suša ima dugoročne posljedice kroz usporavanje rasta voćki. Naše stvaranje prihoda kroz rad u voćnjaku također trpi kroz razdoblje suše, a važno je i napomenuti kako nas sam rad u voćnjaku ne čini vlasnikom voćnjaka, iako nedvojbeno nastane emocionalna vezanost. Najveća briga za voćnjak je ipak ako je osoba i vlasnik voćnjaka. Nije naodmet primijetiti da i radnici i „vlasnici imaju svoju kožu u igri“, tj. osjete nepovoljne posljedice. Suše, odnosno krizna razdoblja, svakako su neizbjegna, pa trebaju biti i očekivana.

Kako štedjeti u vrijeme inflacije je jako teško pitanje za svakoga od nas, za obične ljude, ali postoje financijski

stručnjaci, specijalisti koji će znati zarađiti i u takvim okolnostima pa će tako i stručnjaci u mirovinskim fondovima raspoređiti imovinu kako bi i u takvim uvjetima sačuvali vrijednost imovine. Kod mirovinskih fondova i općenito ulaganja na tržištu kapitala inflacija umanjuje realne prinose, ali se s ostvarenim može kupiti manje nego što se moglo ranije. U cilju ublažavanja inflatornih pritisaka, rasti će polako kamate, pa će tako rasti i prinosi na obveznice.

Inflatorični/kamatni šokovi potakli su snažan pad cijena obveznica (više od 10% od početka 2022.), što u kombinaciji sa geopolitičkim tenzijama (rat u Ukrajini), daljnjom energetskom krizom te rastućim rizicima stagflacije pogoda dioničke indekse (S&P500 indeks pad od 15% u 2022. godini). Raspoloživa imovina izložena je riziku daljnje korekcije sve dok se ne vide konačne razmjere očekivanog pogoršanja tržišta rada te zarada po dionici. Za održiv oporavak finansijskih tržišta, američki Sustav federalnih rezervi (*Federal Reserve District - FED*) mora signalizirati kraj monetarnog stezanja, što nije vjerojatno do jeseni 2022. Slične nepogode 2008. i 2018. obilježene su snažnijim padom S&P500 indeksa (-57%, odnosno -19%).

5. Pitanje 4.: Hoće li rat u Ukrajini utjecati na mirovinske fondove?

Kod analitičara prevladava vjerovanje kako Izravno vjerojatno neće, ali hoće posredno putem učinaka koje ima na europsko i svjetsko gospodarstva što utječe i na mirovinske fondove, koji se ne mogu izolirati od ukupnih gospodarskih kretanja u svijetu. Rat u Ukrajini nepovoljno utječe na gospodarstva zemalja s kojima je hrvatsko gospodarstvo povezano pa time i na hrvatsko gospodarstvo. Gospodarstva ne mogu stvarati u punom kapacitetu i time dolazi do smanjenja vrijednosti koja nastaje, a baza je za rast vrijednosti mirovinske štednje. Bilo da fondovi direktno ulažu u poduzeća koja bi trebala stvarati tu novu vrijednost bilo indirektno kroz zaduženja ili poreznih opterećenja koje zbog nepovoljnih okolnosti kompanije neće moći jednako efikasno izvršavati. Smanjena dostupnost energenata i sirovina utječe na troškove proizvodnje pa posljedično stvara rast cijena finalnih proizvoda, čime se uz stabilne prihode smanjuju količine robe koju potrošači mogu kupiti što nadalje utječe na smanjenje potražnje koja onda povlači smanjenje proizvodnje i recesiju pa posljedično i pad zaposlenosti. Povećanje kamatnih stopa kao mjera zaštite od inflacije dovodi do dodatne smanjene potražnje pa kratkoročno nepovoljno utječe na gospodarstvo, a i na smanjuje vrijednosti poglavito dužničkih, ali i vlasničkih vrijednosnih papira.

Rat u Ukrajini kao i kriza pandemije Covid-19 značajno su utjecali na dinamiku ponude robe (utjecanjem na proizvodnju i transport) te potražnje za robom (utjecajem

na količinu raspoloživog dohotka i mogućnostima dinamike i načina potrošnje kroz vrijeme). Zbog svega navedenoga je otežano i/ili onemogućeno efikasno stvaranje vrijednosti u gospodarstvu, što ima nepovoljan utjecaj na mirovinski sustav. Nadalje, rat u Ukrajini zaustavio je cijeli niz lanaca snabdijevanja i usporio gospodarstvo u čitavoj Europi. To će se naravno odraziti na prinose mirovinskih fondova. Ono što je posebno nepovoljno je da je rast cijena energenata povezan s ratom izazvao snažni inflatorični udar u kojem se umanjuje vrijednost ulaganja mirovinskih fondova u vrijednosnice s fiksnim prinosima kao što su obveznice. Dakle u vrijeme inflacije u euro zoni ne štiti nas više nikakva valutna klauzula. To će biti nepovoljno za one koji baš u ovom razdoblju odlaze u mirovine, ali mlađi koje čekaju još godine štednje neće biti značajno pogođeni, jer, kako smo već rekli, na dugi rok gospodarski rast osigurava rast vrijednosti naše mirovinske štednje bez obzira na povremene oscilacije. U slučaju duljeg trajanja sukoba može se sa sigurnošću očekivati globalno ekonomsko zaostajanje i utjecaj na mirovinsku štednju. Naravno, opseg i trajanje utjecaja na pojedini fond ovisit će o strukturi portfelja svakog pojedinačnog fonda. Ako je imovina uložena u zemlje i kompanije koje su manje izložene sukobu efekt će biti manji.

6. Zaključak

Što se tiče posljedica korona krize (ili nekih drugih budućih kriza) na mirovinski sustav, kad su u pitanju mirovine iz prvog stupa, to se može prilično jednostavno projicirati s obzirom da na to u najvećoj mjeri utječe kretanje broja radnika, odnosno osiguranika, u odnosu na broj umirovljenika, te aktualnoj vrijednosti mirovine, preko koje država može utjecati na visinu budućih mirovina promjenom načina uskladištanja. S druge strane, kad je u pitanju sustav kapitalizirane štednje, odnosno drugi stup, sve procjene bile bi vrlo nezahvalne, jer na temelju jedne godine lošijih prinosa - ne samo jedne, nego i tri, odnosno pet - ne može se pouzdano procijeniti hoće li se te teškoće produbiti i/ili potrajati, odnosno hoće li fondovi vrlo brzo povratiti ono što su izgubili. Stoga, ne može se znati što trenutni pad prinosa točno znači za kotiranje mirovinskih dionica u obveznim fondovima, ali poznato je, ponajviše na temelju iskustava i krize iz 2008., kako ulaganja u poslovne udjele na dugi rok mogu biti vrlo otporna te ostvaruju zavidne prinose. Dugoročna finansijska zaštita od inflacije privatnog ušteđenog novca vjerojatno se može ostvariti kroz ulaganja na tržištu kapitala. Prema McBrideu (2021) posve je vidljivo kazuje kako statistički prosječni priros na vrijednosne papire je općenito među višim prinosima.

U cilju očuvanja finansijske održivosti mirovinskog sustava potrebne su reforme na tržištu rada i gospodarstva općenito. U Hrvatskoj, ni u velikoj većini

zemalja u svijetu, ne postoji dovoljno mehanizama koje potiču osiguranike na dulji rad. Treba razmotriti zadržavanje radno sposobnih osoba u prvom stupu koje bi još uvijek mogle ostati u svijetu rada. Potrebno je sustavno razvijati i poticati dobrovoljno mirovinsko osiguranje. Građani se trebaju na vrijeme u što većoj mjeri pobrinuti za vlastitu materijalnu sigurnost u svojoj starosti. Najvažnije je da radno sposobnom stanovništvu mora biti jasno kako u većoj mjeri sami moraju brinuti za vlastitu starost te da kasnije ne mogu i ne smiju više nekog drugog optuživati što nisu dovoljno uštedjelo dok su radili. Građani ne smiju imati nerealnih očekivanja od javnog mirovinskog osiguranja i države općenito. Trebaju biti ozbiljni i odgovorni prema sebi i svojim bližnjima, a to neposredno mogu pokazati pravovremenim mirovinskim osiguranjem te štednjom i ulaganjima na financijskom tržištu. Stoga je važno ugraditi pozitivne poticaje koje će osiguranici sigurno prepoznati i iskoristiti.

Mirovinska reforma je jako složena. Gubici su neposredni, jasni i točno usmjereni na pojedine društvene skupine. Koristi su nevidljive, dugoročne, raspršene i, naravno, izazivaju protivljenje osiguranika. Ali te su promjene nužne, ako se želi očuvati mirovinski sustav u promijenjenim uvjetima života i rada.

Zaključno, možemo ponoviti kako svi članovi koji su od početka u obveznim mirovinskim fondovima ostvaruju zaradu. Teret budućih mirovina djelomično i postepeno prebacuje se sa kolektiva na osobnu odgovornost čime hrvatski mirovinski sustav postaje dugoročno finansijski održiv, što ne bi bio da postoji samo I stup međugeneracijske solidarnosti. Visina mirovina u određenom djelu vezuje se za dužinu rada i visinu plaće, čime se potiče osobna odgovornost, što je i bio jedan od najvažnijih ciljeva provođenja reforme. Stvoren je nacionalni bazen štednje te hrvatski gospodarski subjekti mogu računati na kapital potreban za rast i razvoj, čega ne bi bilo bez postojanja kapitaliziranog osiguranja, a nema razvoja nacionalnog gospodarstva bez postojanja nacionalne štednje koja se može slobodno ulagati.

Francuski filozof Charles de Montesquieu (1689.-1755.) je rekao: Starost je grozna, ali to je jedini način da bi se dulje živjelo. Da bi starost bila manje grozna razvijen je sustav mirovinskog osiguranja u kojem pojedinci uplaćuju sredstva (doprinose) tijekom radnog vijeka kako bi u fazi umirovljenja imali protunaknade u obliku isplaćenih mjesecnih mirovina. Presudno je očuvati i razvijati mirovinski sustav, kao jedan od najznačajnijih civilizacijskih uspjeha u povijesti čovječanstva. ■

Literatura:

- Augusztinovics, M., (1999). Pension Systems and Reforms in the Transition Economies, u *Economic Survey of Europe*, No. 3, dostupno na http://www.unece.org/ead/pub/993/993_4.pdf
- McBrideu, G. (2021). Average return on investment: What is a good return? [www.bankrate.com](https://www.bankrate.com/investing/good-return-on-investment/), 22. prosinca 2021., dostupno na <https://www.bankrate.com/investing/good-return-on-investment/>
- HANFA (2020). *Godišnje izvješće 2019*, Zagreb: HANFA, <https://www.hanfa.hr/media/4849/godisnje-izvjesce-2019.pdf>
- OECD (2014). *Pension Markets in Focus 2014*, Paris: OECD.
- OECD (2020). *Pension fund assets rose to USD 32 trillion in 2019 but COVID-19 impacts are set to reverse some of these gains*, Paris: OECD.

Summary:

In the conditions of constant changes, the COVID-19 pandemic, inflationary pressures and significant economic uncertainty, there is an (un)justified fear among insured persons that their pensions will be less once they retire and withdraw from the world of work. That is why in the text, through answers to 4 questions related to pension insurance, we try to clarify the current situation, fully aware of the constant vicissitudes that can significantly change the situation. The answers are related to the value of pension savings in conditions of falling stock markets, the danger of pension savings disappearing during the financial crisis, the impact of the 2008 crisis on pension funds and the role of the war in Ukraine on pension savings. In short, all members who have been in the mandatory pension funds from the beginning make a profit. The burden of future pensions is partially and gradually shifted from the collective to personal responsibility, which makes the Croatian pension system financially sustainable in the long term, which would not be the case if there was only the first pillar of intergenerational solidarity PAYG. The amount of pensions is linked to the length of work and the amount of salary, which encourages personal responsibility, which was one of the most important goals of implementing the reform.



Promjene koje donosi Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o pravu na pristup informacijama

Alan Vajda, mag. iur.

Sažetak:

Zakonom o pravu na pristup informacijama (Narodne novine, broj 25/2013., 85/2015. i 69/2022.) uređuje se pravo na pristup informacijama i ponovna uporaba informacija koje posjeduju tijela javne vlasti, propisuju se načela, ograničenja, postupak i način ostvarivanja i olakšavanja pristupa i ponovne uporabe informacija, djelokrug, način rada i uvjeti za imenovanje i razrješenje Povjerenika za informiranje te inspekcijski nadzor.

Ključne riječi: pristup informacijama, ponovna uporaba informacija, Povjerenik za informiranje

Navedenim tekstom prikazujemo najznačajnije promjene koje je donio Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o pravu na pristup informacijama koji je objavljen u Narodnim novinama br. 69/2022. od 17. lipnja 2022. godine, time da se primjenjuje počevši od 25. lipnja 2022. godine.

1. Uvod

Ministarstvo pravosuđa i uprave Republike Hrvatske je u sklopu središnjeg internetskog portala za savjetovanje s javnošću Vlade Republike Hrvatske pod nazivom e-savjetovanja kao nadležno tijelo državne uprave provelo u periodu od 1. rujna do 1. listopada 2021. godine javno savjetovanje u svezi prijedloga Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o pravu na pristup informacijama, time je navedeni zakonski propis dostupan putem linka: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2022_06_69_1025.html

Kako je sloboda informiranja, kao i pravo na dostupnost informacijama koje posjeduju tijela javne vlasti jedno je od temeljnih ljudskih prava, koje osim Ustava Republike Hrvatske propisuju i Europska konvencija o ljudskim pravima i temeljnim slobodama, Konvencija o pristupu informacijama, te međunarodni ugovori, navedeni pravni akti nacionalnog i međunarodnog karaktera

predstavljaju pravnu osnovu za donošenje Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o pravu na pristup informacijama.

Zakonom o pravu na pristup informacijama (Narodne novine, broj 25/2013., 85/2015. i 69/2022.) uređuje se pravo na pristup informacijama i ponovna uporaba informacija koje posjeduju tijela javne vlasti, propisuju se načela, ograničenja, postupak i način ostvarivanja i olakšavanja pristupa i ponovne uporabe informacija, djelokrug, način rada i uvjeti za imenovanje i razrješenje Povjerenika za informiranje te inspekcijski nadzor.

2. Obveza usklađivanja s pravnom stečevinom Europske unije

Obzirom da su u odredbe Zakona o pravu na pristup informacijama ugrađene i odredbe važeće Direktive 2003/98/EZ Europskog parlamenta i vijeća od 17. studenoga 2003. o ponovnoj uporabi informacija javnog sektora i Direktive 2013/37/EU Europskog parlamenta i vijeća od 26. lipnja 2013. godine o izmjeni Direktive 2003/98/EZ o ponovnoj uporabi informacija javnog sektora, njima je osigurana transparentnost i slobodan pristup informacijama za tijela javne vlasti.

Stoga je navedenom Direktivom iz 2003. godine i njezinim izmjenama iz 2013. godine utvrđen skup minimalnih pravila kojima se uređuju ponovna uporaba i praktični dogовори за olakšavanje ponovne uporabe postojećih dokumenata u posjedu tijela javnog sektora država članica Europske unije, među ostalim izvršnih, zakonodavnih i pravosudnih tijela.

Nadalje, od donošenja prvog skupa pravila o ponovnoj uporabi informacija javnog sektora količina podataka u svijetu, uključujući javne podatke, eksponencijalno je porasla, a nastaju i prikupljaju se nove vrste podataka, time da pravila izvorno donesena 2003. godine i izmjenjena 2013. godine više ne idu ukorak s tim brzim promjenama te se zbog toga propuštaju gospodarske i društvene prilike koje se pružaju ponovnom uporabom javnih podataka.

3. Primjena Direktive (EU) 2019/1024 Europskog parlamenta i Vijeća

Donošenjem Direktive (EU) 2019/1024 Europskog parlamenta i vijeća od 20. lipnja 2019. godine, o otvorenim podacima i ponovnoj uporabi i informacija javnog sektora, provedena je preinaka dosadašnje Direktive 2003/98/EZ Europskog parlamenta i vijeća od 17. studenoga 2003. godine o ponovnoj uporabi informacija javnog sektora i Direktive 2013/37/EU Europskog parlamenta i vijeća od 26. lipnja 2013. godine o izmjeni Direktive 2003/98/EZ o ponovnoj uporabi informacija javnog sektora, time da je njima osigurana transparentnost i sloboden pristup informacijama tijela javne vlasti.

Stoga se potreba za donošenjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o pravu na pristup informacijama provodi radi obvezne usklađivanja s Direktivom (EU) 2019/1024 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o otvorenim podacima i ponovnoj uporabi informacija javnog sektora, time da se ključne promjene u odnosu na prethodnu Direktivu odnose na:

- 1) jačanje kvalitete podataka za ponovnu uporabu i objavljivanje dinamičkih podataka u realnom vremenu;
- 2) proširenje obvezne objavljivanja otvorenih podataka na „javna poduzeća“ u određenim sektorima (prema propisima o javnoj nabavi u djelatnostima na području plina i toplinske energije, električne energije, vodnoga gospodarstva, usluga prijevoza, zračnih, morskih i riječnih luka, poštanskih usluga, vađenja nafte i plina te istraživanja ili vađenja ugljena ili drugih krutih goriva prema Direktivi 2014/25/EU; koja djeluju kao operateri javnih usluga na temelju članka 2. Uredbe (EZ) br. 1370/2007; koja djeluju kao zračni prijevoznici koji ispunjavaju obvezne javnih usluga na temelju odredbe članka 16. Uredbe (EZ) br. 1008/2008;

ili djeluju kao brodari zajednice koji ispunjavaju obveze javnih usluga na temelju članka 4. Uredbe (EZ) br. 3577/92.), a nad kojima tijela javnog sektora mogu izvršavati izravno ili neizravno, prevladavajući utjecaj na temelju svojeg vlasništva u njemu, svojeg financijskog sudjelovanja u njemu ili na temelju pravila kojima je ono uređeno.

- 3) uvođenje obvezne objavljivanja visokovrijednih skupova podataka, koji su definirani kao dokumenti čija je ponovna uporaba povezana s važnim koristima za društvo, okoliš i gospodarstvo, osobito zbog njihove prikladnosti za stvaranje usluga s dodanom vrijednošću, aplikacija i novih, kvalitetnih te prikladnih radnih mesta, te zbog brojnih mogućih korisnika usluga s dodanom vrijednošću i aplikacija koje se temelje na tim skupovima podataka.
- 4) uključivanje istraživačkih podataka u podruje primjene, koji su definirani kao dokumenti u digitalnom obliku, osim znanstvenih publikacija, koji se prikupljaju ili izrađuju tijekom znanstvenoistraživačkih aktivnosti i upotrebljavaju se kao dokaz u istraživačkim postupcima ili ih istraživačka zajednica općenito smatra potrebnima za provjeru istraživačkih nalaza i rezultata.
- 5) dodatno ograničavanje mogućnosti naplate troškova zbog anonimizacije osobnih podataka i mjera poduzetih za zaštitu poslovno povjerljivih informacija.

Naime, Direktiva polazi od općeg načela da je ponovna uporaba dokumenata besplatna, time da se može dopustiti nadoknada graničnih (stvarnih) troškova nastalih zbog (kao što je bilo utvrđeno i u prijašnjoj Direktivi) reprodukcije, davanja na uporabu i širenja dokumenata, ali sada i zbog anonimizacije osobnih podataka i mjera poduzetih za zaštitu poslovno povjerljivih informacija.

Također ova Direktiva predviđa izuzetke, odnosno dopušta povrat troškova (kao i prijašnja Direktiva) za tijela javnog sektora koja moraju ostvariti prihod kako bi pokrili znatan dio troškova povezanih s obavljanjem svojih javnih zadaća, te za knjižnice, muzeje i arhive, ali sada se takav izuzetak predviđa i za „javna poduzeća“ i predviđa se da države članice objave popis tijela javnog sektora koja moraju ostvariti prihod kako bi pokrili znatan dio troškova povezanih s obavljanjem svojih javnih zadaća.

4. Promjene koje donosi Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o pravu na pristup informacijama

Odredba navedenog Zakona:

- definiraju se novi pojmovi, kao što su otvoreni podaci, standardna dozvola, anonimizacija, di-

- namički podaci, istraživački podaci, visokovrijedni skupovi podataka, razumni povrat ulaganja, treća osoba;
- utvrđuje se objava informacija za ponovnu uporabu, osim na lako pretraživ način, u strojno čitljivom i otvorenom obliku, elektroničkim putem i u pristupačnom obliku;
 - utvrđuje se obveza objave dinamičkih podataka za ponovnu uporabu odmah nakon prikupljanja, putem sučelja za programiranje (API) i u obliku masovnog preuzimanja te se utvrđuju iznimke u slučaju finansijskih ili tehničkih ograničenja tijela javne vlasti, odnosno dužnost objave u roku i na način kojim se ne narušava iskoristavanje njihova gospodarskog i društvenog potencijala;
 - utvrđuje se obveza objave visokovrijednih skupova podataka za ponovnu uporabu, u strojno čitljivom obliku putem odgovarajućih API-ja i u obliku masovnog preuzimanja;
 - utvrđuje se obveza objave istraživačkih podataka za ponovnu uporabu, koji su financirani javnim sredstvima i već javno dostupni putem institucijskih i tematskih rezervitorija;
 - utvrđuje se da se odredbe o ponovnoj uporabi informacija ne primjenjuju na informacije koje su u posjedu obrazovnih ustanova osim informacija u posjedu ustanova visokog obrazovanja koje se odnose na istraživačke podatke; na informacije koje su u posjedu znanstvenoistraživačkih organizacija i organizacija koje financiraju istraživanja, uključujući organizacije osnovane u svrhu prijenosa rezultata istraživanja, osim u slučaju ako se informacije odnose na istraživačke podatke i na informacije kojima pristup nije dopušten ili je ograničen zbog zaštite osjetljivih podataka o zaštiti kritične infrastrukture;
 - utvrđuje se da se odredbe o ponovnoj uporabi informacija ne primjenjuju na informacije u posjedu trgovačkih društava u određenim sektorima i u kojima Republike Hrvatska ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave ima ili može imati izravno ili neizravno, prevladavajući utjecaj na temelju svojeg vlasništva, finansijskog udjela ili na temelju pravila kojima je društvo uređeno, a koje su izrađene izvan opsega pružanja usluga od općeg interesa propisanog zakonom ili drugim propisom, te koje se odnose na djelatnosti izravno izložene tržišnom natjecanju i koje stoga, sukladno propisima o javnoj nabavi ne podliježu pravilima o javnoj nabavi
 - utvrđuje se da po zahtjevu za ponovnu uporabu informacija nisu dužna postupati navedena trgovačka društva, kao ni obrazovne ustanove, znanstvenoistraživačke organizacije i organizacije koje financiraju istraživanja
 - utvrđuje se da tijela javne vlasti ne naplaćuju naknadu za ponovnu uporabu informacija, te da

mogu naplatiti stvarne troškove, koji osim već ranije utvrđenih troškova nastalih zbog reprodukcije, davanja na uporabu i dostave informacija, uključujući i troškove anonimizacije osobnih podataka i mjera poduzetih za zaštitu poslovno povjerljivih informacija.

- utvrđuje se da Povjerenik za informiranje objavljuje popis tijela javne vlasti koja se pretežito financiraju iz vlastitih sredstava
- jasno se utvrđuje da je odgovorna osoba u smislu ovoga Zakona čelnik tijela, odnosno osoba ovlaštena za zastupanje i predstavljanje tijela javne vlasti (prema nekim sudskim presudama čelnik tijela se ne smatra odgovornom osobom za izvršavanje naloga Povjerenika, dok se prema drugim presudama utvrđuje odgovornost čelnika tijeka kao odgovorne osobe).
- propisuje se da su informacije o raspolaganju javnim sredstvima dostupne javnosti i bez provođenja testa razmjernosti, te je potrebno utvrditi vrste informacija koje uvijek moraju biti dostupne javnosti (osobno ime ili naziv, iznos i namjena sredstava), osim ako informacija predstavlja klasificirani podatak.

Također je odredbom dosadašnjeg Zakona o pravu na pristup informacijama bilo propisano da su sve informacije koje se odnose na raspolaganje javnim sredstvima izuzete od obveze provedbe testa razmjernosti i javnog interesa, odnosno postoji presumpcija javnog interesa koji se ne propitkuje. Isto znači da se informacije trebaju dati korisniku i onda kad postoji sumnja zlouporebe prava na pristup informacija od strane samog korisnika.

Nadalje, kako bi se onemogućilo iscrpljivanje tijela javne vlasti u traženju mase podataka bez propitkivanja postojanja javnog interesa, navedenim Zakonom predloženo je jasno utvrđivanje vrste informacija koje uvijek moraju biti dostupne javnosti (osobno ime ili naziv, iznos i namjena sredstava) bez provođenja testa razmjernosti, čime se ujedno ubrzava postupak, dok se za detaljnije i opsežnije informacije provodi test razmjernosti i javnog interesa.

Obzirom da je dosadašnjim Zakonom propisano da tijelo javne vlasti ne donosi rješenje o zahtjevu kad obavještava korisnika da je istu informaciju već dobio, a nije protekao rok od 90 dana od podnošenja prethodnog zahtjeva, kad obavještava korisnika da je informacija javno objavljena, kad obavještava korisnika da mu je kao stranci u postupku dostupnost informacija iz sudskih, upravnih i drugih na zakonu utemeljenih postupaka propisom utvrđena, kad obavještava korisnika da za informaciju postoji obveza zaštite odnosno čuvanja njezine tajnosti, kad obavještava korisnika da se podnesak ne smatra zahtjevom, već je dužno uputiti podnositelja na odgovarajući način ostvarivanja njegova traženja pisanim putem.

Nadalje, izmijenjen je rok u kojem je Povjerenik dužan donijeti rješenje o žalbi, tako da se umjesto

dosadašnjeg roka od 30 dana od dana predaje uredne žalbe uveden prekluzivni rok od 60 dana.

Zakonom o pravu na pristup informacijama propisano je da će Hrvatski sabor razriješiti dužnosti Povjerenika prije isteka vremena na koje je izabran, u slučaju ako je spriječen obavljati dužnost u razdoblju duljem od 6 mjeseci, time da nije uređeno pitanje tko će zamjenjivati u slučaju kraće spriječenosti, odnosno kao niti u prijelaznom razdoblju nakon isteka mandata do imenovanja novog Povjerenika.

Kako bi se osigurao kontinuitet obavljanja dužnosti i prevladala postojeća pravna praznina, potrebno je utvrditi da Odbor za Ustav, Poslovnik i politički sustav Hrvatskoga sabora, na prijedlog Povjerenika za informiranje i uz prethodno pribavljeno mišljenje Odbora za informiranje, informatizaciju i medije Hrvatskoga sabora, odlukom odredi jednog službenika iz Ureda povjerenika, koji će zamjenjivati Povjerenika u slučajevima kada je Povjerenik spriječen u obavljanju dužnosti u razdobljima kraćim od 6 mjeseci te u prijelaznom periodu nakon isteka mandata do imenovanja novog Povjerenika.

5. Uvedeni su novi osnovni pojmovi

Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o pravu na pristup informacijama uvedeni su novi osnovni pojmovi a to su:

»Otvoreni podaci« kao podaci dostupni u otvorenim oblicima koji se mogu za bilo koju namjenu slobodno koristiti, ponovno uporabiti i dijeliti, bez ograničenja ili s minimalnim pravnim, tehničkim ili finansijskim ograničenjima;

»Standardna dozvola« koja čini niz unaprijed utvrđenih uvjeta za ponovnu uporabu u digitalnom obliku, po mogućnosti uskladijenih sa standardiziranim javnim dozvolama dostupnima putem interneta;

»Anonimizacija« koja predstavlja proces izmjene informacije u anonimne informacije koje ne upućuju na fizičke osobe čiji je identitet utvrđen ili čiji se identitet može utvrditi ili proces kojim se osobni podaci čine anonimnima tako da se ne može utvrditi identitet ispitanika ili se više ne može utvrditi identitet ispitanika;

»Dinamički podaci« kao informacije u digitalnom obliku koje se ažuriraju često ili u stvarnom vremenu, posebno zbog njihove promjenjivosti ili brzog zastarjevanja, time da se podaci koje su proizveli senzori obično smatraju dinamičkim podacima;

»Istraživački podaci« koji su informacije u digitalnom obliku, osim znanstvenih publikacija, koje se prikupljaju ili izrađuju tijekom znanstvenoistraživačkih aktivnosti i upotrebljavaju se kao dokaz u istraživačkim postupcima ili ih istraživačka zajednica općenito smatra potrebnima za provjeru istraživačkih nalaza i rezultata;

»Visokovrijedni skupovi podataka« koji su informacije čija je ponovna uporaba povezana s važnim koristima za društvo, okoliš i gospodarstvo, osobito zbog njihove prikladnosti za stvaranje usluga s dodanom vrijednošću, aplikacija i novih, kvalitetnih te prikladnih (koji štite dignitet) radnih mjesta, te zbog brojnih mogućih korisnika usluga s dodanom vrijednošću i aplikacija koje se temelje na tim skupovima podataka;

»Razumni povrat ulaganja« je postotak ukupne naknade, povrh iznosa potrebnog za povrat prihvatljivih troškova koji je od fiksne kamatne stope Europske središnje banke veći za najviše pet postotnih bodova;

»Treća osoba« je bilo koja fizička ili pravna osoba koja posjeduje podatke, a nije tijelo javne vlasti, do je »odgovorna osoba« čelnik tijela odnosno osoba ovlaštena za zastupanje i predstavljanje tijela javne vlasti.

Nadalje, informacije o raspolaganju javnim sredstvima koje se odnose na osobno ime ili naziv, iznos i namjenu sredstava trebaju biti dostupne javnosti i bez provođenja testa razmjernosti i javnog interesa, osim ako informacija predstavlja klasificirani podatak.

6. Obveznost izvršenja rješenja Povjerenika za informiranje

Pravomoćna rješenja Povjerenika kojima se omogućava pristup informacijama i rješenja kojima se tijelu javne vlasti nalaže rješavanje zahtjeva za pristup informacijama su obvezujuća i izvršna, time da izvršenje navedenog rješenja provodi Povjerenik.

Naime, izvršenje rješenja Povjerenik provodi donošenjem rješenja o izvršenju koje se osigurava izricanjem novčane kazne odgovornoj osobi tijela javne vlasti, gdje se novčana kazna izvršava obustavom od plaće odgovornoj osobi.

7. Dostupnost otvorenih podataka i ponovna uporaba informacija

Tijelo javne vlasti omogućava dostupnost otvorenih podataka i ponovnu uporabu informacija korisnicima javnom objavom informacija pogodnih za ponovnu uporabu odnosno na temelju zahtjeva za ponovnu uporabu.

Vlada Republike Hrvatske potiče tijela javne vlasti na stvaranje i objavljivanje informacija nastalih u okviru obavljanja javnog posla, donošenjem politika i akcijskih planova kojima u skladu s načelima integrirane i zadane otvorenosti osigurava razvoj standarda otvorenih podataka, olakšavanjem uvjeta za prilagodbu,

(terminskim) planiranjem rokova objave informacija pojedinih tematskih kategorija i uspostavljanjem portala otvorenih podataka i poticanjem uspostavljanja posebnih portalova, kao i povezivanjem portalova s portalima na razini Europske unije.

Također, Vlada Republike Hrvatske podupire dostupnost istraživačkih podataka donošenjem politike otvorenog pristupa i akcijskih planova, kako bi se osiguralo da sve istraživačke organizacije i organizacije koje financiraju istraživanja provode politiku otvorenog stavljanja na raspolaganje istraživačkih podataka financiranih javnim sredstvima, u skladu s načelom zadane otvorenosti i koji su pronalazivi, dostupni, interoperabilni i ponovno uporabljivi, uzimajući u obzir pitanja koja se odnose na privatnost, zaštitu osobnih podataka, povjerljivost, nacionalnu sigurnost, legitimne komercijalne interese poput poslovnih tajni te prava intelektualnog vlasništva trećih osoba u skladu s načelom »otvoreni koliko je to moguće, zatvoreni koliko je to potrebno.«

8. Objavljivanje informacija za ponovnu uporabu

Radi poticanja i olakšavanja ponovne uporabe informacija tijela javne vlasti dužna su u elektroničkom obliku, na lako pretraživ način objaviti informacije dostupne za ponovnu uporabu na Portalu otvorenih podataka, zajedno s metapodacima, u strojno čitljivom, pristupačnom i otvorenom obliku, u skladu s otvorenim standardima.

Tijela javne vlasti dužna su dinamičke podatke za ponovnu uporabu objaviti odmah nakon prikupljanja, putem sučelja za programiranje aplikacija (u dalnjem tekstu: API) i u obliku masovnog preuzimanja. Iznimno od navedenog, ako objava dinamičkih podataka za ponovnu uporabu odmah nakon prikupljanja zbog finansijskih ili tehničkih ograničenja nije moguća ili bi iziskivala iznimski napor, tijela javne vlasti dužna su te podatke objaviti u roku ili s privremenim tehničkim ograničenjima, u kojem se odnosno kojima se nepotrebno ne narušava iskorištanje njihova gospodarskog i društvenog potencijala.

9. Portali otvorenih podataka

Putem Portala otvorenih podataka koji vodi i održava tijelo državne uprave nadležno za razvoj digitalnog društva osigurava se popis skupova podataka dostupnih za ponovnu uporabu zajedno s metapodacima,

Međutim, navedena odredba ne isključuje uspostavljanje i održavanje posebnih tematskih portalova kojima se omogućava ponovna uporaba posebnih vrsta skupova podataka, osobito kada se radi o prioritetnim, visokovrijednim skupovima podataka te

o skupovima podataka knjižnica, muzeja i arhiva, istraživačkih podataka, kao i portala koje uspostavljaju jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave samostalno ili zajednički.

Tijelo državne uprave nadležno za razvoj digitalnog društva vodi evidenciju portala otvorenih podataka, time da su tijela javne vlasti dužna izvjestiti tijelo državne uprave nadležno za razvoj digitalnog društva o uspostavi portala u roku od 30 dana.

10. Zahtjev za ponovnu uporabu informacija i zaštita prava korisnika

U zahtjevu za ponovnu uporabu informacija podnositelj zahtjeva mora navesti informacije koje želi ponovno upotrijebiti, oblik i način na koji želi primiti sadržaj traženih informacija, kao i svrhu korištenja informacija (komercijalna ili nekomercijalna svrha).

Po zahtjevu za ponovnu uporabu informacija nisu dužni postupati sljedeći subjekti:

1. obrazovne ustanove, znanstvenoistraživačke organizacije i organizacije koje financiraju istraživanja;
2. trgovачka društva u kojima Republika Hrvatska ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave ima ili može imati, izravno ili neizravno, prevladavajući utjecaj na temelju svojeg vlasništva, finansijskog udjela ili na temelju pravila kojima je društvo uređeno i koja:
- obavljaju neku od djelatnosti koje se odnose na područje plina i toplinske energije, električne energije, vodnoga gospodarstva, usluga prijevoza, zračnih, morskih i riječnih luka, poštanske usluge, vađenje nafte i plina te istraživanje ili vađenja ugljena ili drugih krutih goriva u skladu sa zakonom kojim se uređuje javna nabava,
- djeluju kao operateri javnih usluga na temelju članka 2. Uredbe (EZ) br. 1370/2007 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. listopada 2007. o uslugama javnog željezničkog i cestovnog prijevoza putnika i stavljanju izvan snage uredaba Vijeća (EEZ) br. 1191/69 i 1107/70 (SL L 315, 3. 12. 2007.),
- djeluju kao zračni prijevoznici koji ispunjavaju obveze javnih usluga na temelju članka 16. Uredbe (EZ) br. 1008/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. rujna 2008. o zajedničkim pravilima za obavljanje zračnog prijevoza u Zajednici (SL L 293, 31. 10. 2008.) ili
- djeluju kao brodari zajednice koji ispunjavaju obveze javnih usluga na temelju članka 4. Uredbe Vijeća (EEZ) br. 3577/92 od 7. prosinca 1992. o primjeni načela slobode pružanja usluga u pomorskom prometu unutar država članica (pomorska kabotaža) (SL L 364, 12. 12. 1992.).

Smatra se da Republika Hrvatska ili jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave ima prevladavajući utjecaj, ako izravno ili neizravno:

1. ima većinu upisanog kapitala društva ili
2. kontrolira većinu glasova koji se odnose na dionice koje je društvo izdalо ili
3. može imenovati više od polovine članova nadzornog, upravnog ili odgovarajućeg tijela za upravljanje te vođenje poslova društva.

Tijelo javne vlasti odlučit će o zahtjevu za ponovnu uporabu informacija rješenjem u roku od 15 dana od dana podnošenja urednog zahtjeva, time da rješenje obvezno sadrži vrstu dozvole kojom se utvrđuju uvjeti uporabe te visinu i način izračuna troškova. Iznimno od navedenog, tijela javne vlasti ne donose rješenje kad omogućavaju ponovnu uporabu uz standardnu otvorenu dozvolu i bez naknade.

Tijelo javne vlasti postupat će po zahtjevu za ponovnu uporabu informacija putem sredstava elektroničke komunikacije, kad god je to moguće i prikladno.

Protiv rješenja o ponovnoj uporabi informacija može se izjaviti žalba Povjereniku za informiranje u roku od 15 dana od dana dostave rješenja uz napomenu da protiv rješenja Povjerenika žalba nije dopuštena, ali se može pokrenuti upravni spor pred Visokim upravnim sudom Republike Hrvatske.

Međutim, kada tijelo javne vlasti odbije zahtjev za ponovnu uporabu zbog zaštite prava intelektualnog vlasništva, dužno je obavijestiti podnositelja o nositelju prava intelektualnog vlasništva, ako je poznat odnosno o nositelju licencije od kojeg je tijelo javne vlasti dobilo odnosnu informaciju.

11. Informacije na koje se ne primjenjuje ponovna uporaba

Odredbe ovoga Zakona koje se odnose na ponovnu uporabu informacija ne primjenjuju se na:

- 1) informacije iz članka 15. stavaka 1., 2. i 3. ovoga Zakona,
- 2) povjerljive statističke informacije, sukladno zakonu,
- 3) informacije za koje korisnik treba dokazati postojanje pravnog interesa,
- 4) logotipe, grbove ili oznake,
- 5) informacije koje su u posjedu tijela koja pružaju javne usluge radija, televizije i elektroničkih medija,
- 6) informacije koje su u posjedu obrazovnih ustanova osim informacija u posjedu ustanova visokog obrazovanja koje se odnose na istraživačke podatke,
- 7) informacije koje su u posjedu znanstvenoistraživačkih organizacija i organizacija koje financiraju istraživanja, uključujući organizacije osnovane u

svrhu prijenosa rezultata istraživanja, osim u slučaju ako se informacije odnose na istraživačke podatke,

- 8) informacije koje posjeduju ustanove u kulturi, osim knjižnica uključujući knjižnice ustanova visokog obrazovanja, muzeja i arhiva,
- 9) informacije koje se ne prikupljaju u svrhu obavljanja javnog posla,
- 10) informacije kojima pristup nije dopušten ili je ograničen zbog zaštite osjetljivih podataka o zaštićeni kritične infrastrukture, kako su definirani zakonom kojim se uređuju kritične infrastrukture,
- 11) informacije u posjedu trgovačkih društava:
 - koje su izrađene izvan opsega pružanja usluga od općeg interesa propisanog zakonom ili drugim propisom;
 - koje se odnose na djelatnosti izravno izložene tržišnom natjecanju i koje stoga, sukladno propisima o javnoj nabavi ne podliježu pravilima o javnoj nabavi.

Stoga će tijela javne vlasti odlučujući po zahtjevu za ponovnu uporabu informacija, rješenjem odbiti zahtjev za ponovnu uporabu informacija.

12. Ugovori i odluke o isključivim pravima

Ugovore i odluke o isključivim pravima tijela javne vlasti dužna su objaviti na svojim internetskim stranicama najkasnije dva mjeseca prije njihova stupanja na snagu. Konačni uvjeti takvih ugovora i odluka moraju biti transparentni i moraju se objaviti na internetskim stranicama tijela javne vlasti.

Pravne ili praktične dogovore kojima se izričito ne dodjeljuje isključivo pravo, ali čiji je cilj ili za koje se može razumno očekivati da će dovesti do toga da se subjektima koji nisu treća osoba koja sudjeluje u dogovoru ograniči dostupnost dokumenata za ponovnu uporabu, tijela javne vlasti dužna su objaviti na svojim internetskim stranicama najmanje dva mjeseca prije nego što počnu proizvoditi učinke.

Naime, učinci takvih pravnih ili praktičnih dogovora o dostupnosti podataka za ponovnu uporabu podliježu redovitim preispitivanjima od strane Povjerenika i provjeravaju se svake tri godine, time da konačni uvjeti takvih dogovora moraju biti transparentni i moraju se objaviti na internetskim stranicama tijela javne vlasti.

13. Privremeno upravljanje Uredom povjerenika za informiranje

Povjerenik za informiranje nakon stupanja na dužnost odlukom određuje osobu iz reda službenika

koji upravljaju ustrojstvenim jedinicama u Uredu Povjerenika, koja će privremeno upravljati Uredom povjerenika i obavljati poslove Povjerenika u sljedećim slučajevima:

- ako je Povjerenik spriječen u obavljanju dužnosti u razdobljima kraćim od šest mjeseci;
- nakon isteka mandata Povjerenika ili prestanka dužnosti Povjerenika prije isteka vremena na koje je izabran do izbora novog Povjerenika, a najduže do šest mjeseci.

roka određenog ugovorom odnosno odlukom, a najkasnije 17. srpnja 2049. godine.

Povjerenik za informiranje će u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovoga Zakona objaviti popis tijela javne vlasti.

Vlada Republike Hrvatske dužna je u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o pravu na pristup informacijama uskladiti Uredbu o troškovima ponovne uporabe informacija (»Narodne novine«, br. 87/18.) s odredbama navedenog Zakona, dok će Povjerenik za informiranje u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona odrediti osobu koja će privremeno upravljati Uredom povjerenika i obavljati poslove Povjerenika.

Čelnik tijela državne uprave nadležnog za razvoj digitalnog društva donijet će Pravilnik iz članka 3. ovoga Zakona u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovoga Zakona, te će danom stupanja na snagu navedenog Pravilnika prestati važiti Pravilnik o Središnjem katalogu službenih dokumenata Republike Hrvatske (»Narodne novine«, br. 124/15.). ■

14. Prijelazne i završne odredbe

Ugovori i odluke o isključivim pravima koji su sklopljeni odnosno doneseni i bili na snazi na dan stupanja na snagu ovoga Zakona, a koje su sklopila odnosno donijela trgovačka društva, osim onih koji se odnose na digitalizaciju kulturnih izvora, prestaju važiti istekom

Literatura:

- Zakon o pravu na pristup informacijama (Narodne novine, broj 25/2013., 85/2015. i 69/2022.)

Summary:

The Act on the Right to Access to Information (Official Gazette, No. 25/2013, 85/2015 and 69/2022) regulates the right to access information and re-use of information held by public authorities, prescribes the principles, limitations, procedure and the way of achieving and facilitating access and re-use of information, scope, working method and conditions for the appointment and dismissal of the Information Commissioner and inspection supervision.





Sudska praksa hrvatskih sudova

Prestanak radnog odnosa - dostavom pravomoćnog rješenja HZMO o stjecanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

- pravilan je zaključak nižestupanjskih sudova da je tužitelju u konačnici radni odnos prestao dostavom navedenog pravomoćnog rješenja Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o stjecanju prava tužitelja na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti (tuženik je navedeno rješenje primio 18. listopada 2018.), (čl. 112. toč. 6. ZR). Odnosno, pravilan je zaključak nižestupanjskih sudova da za vrijeme trajanja otkaznog roka ugovor o radu može prestati po nekoj drugoj osnovi osim one temeljem koje je radnik stekao pravo na otkazni rok (u konkretnom slučaju odluka tuženika o osobno uvjetovanom otkazu o radu).

Članak 112. točka 6. Zakona o radu ("Narodne Novine", br. 93/14)

Prvostupanjskom presudom je odbijen tužbeni zahtjev koji glasi:

"1. Utvrđuje se da je Odluka o prestanku ugovora o radu tuženika na kojoj je kao datum donošenja rukom upisan 19.10. uz računalni upis 2015. godine, a kojom se utvrđuje da tužitelju kao radniku dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad prestaje Ugovor o radu broj 165409-1 od 01.02.2010. sklopljen na neodređeno vrijeme za radno mjesto Mehaničar viši s danom 19.10.2015. ništeta, nedopuštena i nezakonita.

2. Utvrđuje se da je Odluka o prestanku ugovora o radu tuženika na kojoj je kao datum donošenja rukom upisan 20.10. uz računalni upis 2015. godine kojom se stavlja izvan snage Odluka o otkazu od 31.07.2014. Ugovora o radu tužitelja broj 165409-1 od 01.02.2010. sklopljenog na neodređeno vrijeme za radno mjesto Mehaničar viši s tužiteljem kao radnikom iz osobno uvjetovanih razloga, te kojom se utvrđuje da otkazni rok nije tekao za vrijeme privremene nesposobnosti za rad,

pozivom na odredbe Zakona o radu (NN 149/06, 61/11 82/12 i 73/13), te kojom se utvrđuje da je otkazni rok u trajanju od 2,5 mjeseci počeo teći dana 01.09.2015. po završetku privremene nesposobnosti za rad, a tijekom kojeg otkaznog roka je radnik ujedno koristio godišnji odmor za 2015. g., uz utvrđenje da u vrijeme donošenja Odluke o otkazu otkazni rok nije tekao za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, te utvrđenje da odluka stupa na snagu danom donošenja, ništeta, nedopuštena i nezakonita.

3. Utvrđuje se da je radni odnos tužitelja kao radnika kod tuženika prestao dana 04.02.2015. što je sve tuženik dužan priznati jer će u protivnom to priznanje zamijeniti ova presuda.

4. Utvrđuje se da tužitelju kao radniku pripada pravo na isplatu brutto iznos otpremnine u visini najmanje 60% prosječne mjesečne brutto plaće isplaćene radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca i pravnih prednika poslodavca, što je sve tuženik dužan priznati jer će u protivnom to priznanje zamijeniti ova presuda.

5. Nalaže se tuženiku da tužitelju na ime brutto iznos otpremnine s naslova prestanka radnog odnosa temeljem odluke o osobno uvjetovanom otkazu od 31.07.2014. isplati brutto iznos od kn 80.833,89 s pripadajućim zakonskim zateznim kamatama počev od 05.02.2015. do 31.07.2015. po stopi kako je to navedeno u izreci presude.

Drugostupanjskom presudom je odbijena žalba tužitelja kao neosnovana i potvrđena presuda suda prvog stupnja.

Revizija tužitelja je neosnovana.

Iz obrazloženja odluke Vrhovnog suda:

Suština spornog odnosa među strankama u revizijskom dijelu postupka ogleda se u pitanju je li otkazni rok od dva i pol mjeseca koji je određen Odlukom tuženika a osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu od 31. srpnja 2014. istekao ili ne prije nego što je tuženiku dostavljeno pravomoćno rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje od 9. lipnja 2015. kojim je tužitelj stekao pravo na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti.

Nižestupanjski sudovi utvrdili su slijedeće činjenice:

- da je tuženik 31. srpnja 2014. Odlukom o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu, otkazao tužitelju ugovor o radu na neodređeno vrijeme od 1. veljače

2010. za radno mjesto viši mehaničar uz otkazni rok od 2,5 mjeseci, a koji počinje teći dostavom te odluke tužitelju,

- da je tužitelju navedena odluka o otkazu ugovora o radu dostavljena 4. kolovoza 2014.,
- da je tuženiku Odlukom od 1. rujna 2014. oslobođio tužitelja obveze rada u razdoblju od 1. rujna 2014. do isteka zadnjeg otkaznog roka,
- da se tužitelj nalazio na bolovanju zbog ozljede zadobivene izvan rada (prometna nezgodna s motornim kotačem od 29. lipnja 2012.) od 2. kolovoza 2012. do 1. rujna 2015.,
- da je pravomoćnim rješenjem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, Područna služba u Zagrebu od 28. kolovoza 2015. tužitelj stekao pravo na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti počevši od 9. lipnja 2015.,
- da je tuženik navedeno rješenje primio 18. listopada 2015.,
- da je tuženik 19. listopada 2015. donio Odluku o prestanku ugovora o radu zbog stjecanja prava tužitelja na invalidsku mirovinu, a 20. listopada 2015. da je donio Odluku o stavljanju izvan snage Odluke o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu od 31. srpnja 2014., te
- da je čl. 112. st. 15. tada važećeg Pravilnika o radu tuženika bilo određeno da otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Na utvrđeno činjenično stanje nižestupanjski sudovi su pravilno primjenili materijalno pravo kada su odbili predmetne tužbene zahtjeve tužitelja.

Prema odredbi čl. 121. st. 5. Zakona o radu ("Narodne Novine", br. 93/14 - dalje: ZR) otkazni rok radniku teče za razdoblje privremene nesposobnosti za rad i to radniku kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobođi od obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Kada je Pravilnikom o radu tuženika bilo određeno da otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti, onda je pravilan zaključak nižestupanjskih sudova da tužitelju nije istekao 2,5 - mjesечni otkazni rok (iz Odluke tuženika o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu od 31. srpnja 2014.), prije no što je tuženiku dostavljeno pravomoćno rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje od 28. kolovoza 2015. (obzirom da se tužitelj nalazio na bolovanju do 1. rujna 2015., a navedeno rješenje je dostavljeno tuženiku 18. listopada 2015.).

Iako je predmetni Pravilnik o radu tuženika donesen prije stupanja na snagu ZR (stupio na snagu 7. kolovoza 2014.) ovdje je za ukazati na slijedeće. Odredba čl. 112. st. 15. tog Pravilnika o radu nije u suprotnosti sa ZR, jer i ZR predviđa mogućnost da poslodavac Pravilnikom o radu odredi da otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad (pa i u slučaju

kada je poslodavac oslobođio radnika obveze rada). Pri tome za ukazati je da je Odluka tuženika kojom je tužitelj oslobođen obveze rada donesena prije isteka 6-mjesečnog roka za usklađivanje pravilnika o radu sa ZR iz čl. 233. st. 1. ZR.

Pravilan je i zaključak nižestupanjskih sudova da je tužitelju u konačnici radni odnos prestao dostavom prije navedenog pravomoćnog rješenja Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje o stjecanju prava tužitelja na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti (tuženik je navedeno rješenje primio 18. listopada 2018.), (čl. 112. toč. 6. ZR). Odnosno, pravilan je zaključak nižestupanjskih sudova da za vrijeme trajanja otkaznog roka ugovor o radu može prestati po nekoj drugoj osnovi osim one temeljem koje je radnik stekao pravo na otkazni rok (u konkretnom slučaju odluka tuženika o osobno uvjetovanom otkazu o radu).

U pravu je tužitelj kada smatra da poslodavac nije ovlašten mijenjati konačnu i pravomoćnu odluku o otkazu ugovora o radu. No okolnost da je tuženik Odlukom od 20. listopada 2015. stavio izvan snage Odluku o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu od 31. srpnja 2014. ne znači da je tom odlukom povrijeđeno pravo tužitelja. Naime, Odluka o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu od 31. srpnja 2014. izgubila je pravni učinak već iz samog razloga što je tužitelju u konačnici ugovor o radu prestao po drugoj osnovi (čl. 112., 106. ZR). Stoga Odluka tuženika od 20. listopada 2015. ukazuje se kao nepotrebna i bez štetnih posljedica za tužitelja.

S obzirom na izneseno, valjalo je na temelju odredbe čl. 393. st. 2. ZPP odlučiti kao u izreci ove presude, odnosno valjalo je na temelju odredbe čl. 393. st. 2. u vezi s odredbom čl. 400. st. 3. ZPP odlučiti kao pod stavkom I i II izreke ovog rješenja.

*Vrhovni sud RH u odluci Rev-152/22
od 22. veljače 2022.*

Odgovornost poslodavca za štetu na radu - poslodavac odgovara za eventualne propuste vozača „jet skija“ jer je to rizik poslodavca u obavljanju predmetnog posla

- u konkretnom slučaju ne radi se o šteti nastaloj radnjom treće osobe – vozačice jet-skija budući da

tuženik u konkretnom slučaju, kao iznajmljivač jet skija odgovara za eventualne propuste vozača jet skija jer je to rizik tuženika u obavljanju predmetnog posla.

Stoga žalbeni navodi tuženika o suprotnom nisu osnovani, pri čemu ovaj sud prihvata kao pravilan zaključak prvostupanjskog suda da se radi o štetu od opasne stvari, u smislu odredbe čl. 1063. ZOO-a za koju tuženik također odgovara u primjeni odredbe čl. 1064. ZOO-a.

Članak 111. stavak 1. Zakona o radu («Narodne novine» broj 93/14, 127/17, 98/19)

Članak 1063. Zakona o obveznim odnosima („Narodne novine“ broj 35/05, 41/08, 125/11, 78/15)

Pobijanom presudom naloženo je tuženiku s naslova naknade štete isplatiti tužitelju iznosu od 32.700,00 kn sa zateznom kamatom koja na iznos od 30.500,00 kn (neimovinska šteta) teče od 18. prosinca 2018., te na iznos od 2.200,00 kn (imovinska šteta) od 24. lipnja 2020., te je odbijen preostali dio tužbenog zahtjeva za iznos od 11.000,00 kn sa zateznom kamatom.

Žalbe stranaka su neosnovane te Županijski sud potvrđuje presudu suda prvog stupnja.

Iz obrazloženja odluke suda drugog stupnja:

Predmet spora je zahtjev tužitelja za naknadu štete (neimovinske i imovinske).

U provedenom postupku prvostupanjski sud je utvrdio:

- da je tužitelj kao radnik tuženika 6. kolovoza 2018. zadobio ozljedu na radu prilikom obavljanja redovnog posla kada je prilikom prihvata jet-ski na plaži Zrće, a kojim je upravljala vozačica došlo do udarca jet-skija u lijevu ruku tužitelja, koja je priklještena uz ponton, zbog čega je došlo do prijeloma lakatne kosti iznad ručnog zglobova,

- da je tuženik sačinio prijavu o ozljedi na radu u kojoj se navodi da je vozačica jet-skija umjesto kočnice pritisnula gas, te udarila jet-skijem u ruku tužitelja i priklještila ju uz ponton,

- da tužitelj u svom stranačkom iskazu, kao i u pisanoj izjavi na isti način opisuje nastanak štetnog događaja.

U odnosu na sporno pitanje odgovornosti za štetu ocijenio je da se radi o šteti od opasne stvari u smislu odredbe čl. 1063. Zakona o obveznim odnosima („Narodne novine“ broj 35/05, 41/08, 125/11, 78/15 - dalje ZOO) za koju tuženik odgovara po principu objektivne odgovornosti.

U odnosu na prigorov tuženika da se u konkretnom slučaju radi o šteti koja je nastala krivnjom treće osobe – vozačice jet-skija i da ova okolnost oslobađa tuženika od odgovornosti za štetu prvostupanjski sud je ocijenio kao neosnovan uz obrazloženje da vozačica jet-skija nije treća osoba, već da se radi o tzv. "drugoj osobi" u smislu odredbe čl. 3. st. 1. toč. 2. Zakona o zaštiti na radu ("Narodne novine" broj 71/14, 118/14, 154/14 – dalje ZZR/14).

U odnosu na podredni tuženikov prigorov da je šteta nastala isključivo ili barem djelomično radnjom tužitelja, prvostupanjski sud je ocijenio da tuženik u tom pravcu nije predložio izvođenje odgovarajućih dokaza, prihvaćajući da tuženik zapravo niti ne spori da je tužitelj prilikom obavljanja predmetne radnje pravilno postupao.

Stoga je ocijenio da tuženik isključivo odgovara za predmetnu štetu u smislu odredbi čl. 111. st. 1. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14, 127/17, 98/19; dalje ZR) i odredbe čl. 1063. ZOO-a.

Na temelju provedenog medicinskog vještačenja te uvidom u medicinsku dokumentaciju u spisu utvrdio je da je tužitelj zadobio prijelom lijeve lakatne kosti iznad ručnog zglobova, da je prijelom u početku liječen konzervativno, ali da je radi pomaka ulomaka učinjen kirurški zahvat i kirurška stabilizacija prijeloma nakon čega je provedena fizikalne terapije, te da je liječenje završeno nakon kontrole fizijatra 29. studenog 2018.

Utvrđio je da je tužitelj mogao trpjeti fizičke bolove jakog intenziteta kroz tri dana, srednjeg intenziteta osam dana te slabog intenziteta tijekom 45 dana, dok su povremeni bolovi lakog intenziteta iskazani kroz stupanj smanjenja životne aktivnosti. Utvrđio je da je tužitelj pretrpio primarni strah koji je bio jačeg intenziteta i kraćeg trajanja, potom sekundarni strah koji je bio jačeg intenziteta u trajanju od tri dana, srednjeg intenziteta sedam dana, te lakog intenziteta 21 dan. U odnosu na pretrpljene duševne bolove zbog smanjenja životne aktivnosti utvrđio je da je životna aktivnost tužitelja trajno smanjena za 10% koja se očituje u ograničenoj pokretljivosti lijevog ručnog zglobova u lakom stupnju, te ograničenoj funkciji rotacijskih pokreta podlaktice uz prisutnost bolova pri dužem radu lijevom rukom. Utvrđio je da je kod tužitelja zaostala i naruženost u vidu poslijeoperacijskog ožiljka, uz postojanje blagog deformiteta lijevog ručnog zglobova što predstavlja naruženost između lakog i srednjeg stupnja.

Također je utvrđio da je tužitelj imao potrebu za tuđom pomoći i njegovom u trajanju od 45 dana po dva sata dnevno te još 20 dana po jedan sat dnevno.

Primjenom odredbi čl. 1100. st. 1. i 2. ZOO-a ocijenio je da pravčna novčana naknada po kriteriju pretrpljenih fizičkih bolova iznosi 7.500,00 kn, po kriteriju pretrpljenih duševnih bolova zbog smanjenja životne aktivnosti pri tome cijeneći da je tužitelj rođen 1985., u iznosu od 8.000,00 kn, po kriteriju pretrpljenog straha u iznosu od 5.000,00 kn te duševnih bolova zbog naruženosti u iznosu od 10.000,00 kn, ili ukupno 30.500,00 kn.

U odnosu na naknadu imovinske štete za troškove tuđe pomoći i njege, primjenom vrijednosti sata od 15,00 kn, tužitelju je dosudio iznos od 2.200,00 kn, ili ukupno 32.700,00 kn, dok je preostali dio tužbenog zahtjeva do iznosa od 43.700,00 kn odbio kao neosnovan.

O naknadi parničnog troška odlučio je primjenom čl. 154. st. 2. i čl. 155. ZPP-a.

U ovom žalbenom postupku, a s obzirom na žalbene navode tuženika i dalje je sporna odgovornost za štetu, pri čemu tuženik smatra da je prvostupanjski sud pogrešno zaključio kako se ne radi o šteti uzrokovanoj radnjom treće osobe, te ustraje kod prigovora da je vozačica jet-skija u konkretnom slučaju treća osoba, čijom krivnjom je došlo do nastanka štete, a koja okolnost da tuženika oslobađa od odgovornosti za štetu.

Opisani žalbeni navodi nisu osnovani jer je prvostupanjski sud pravilno zaključio da se radi o šteti nastaloj radnjom treće osobe, odnosno da vozačica jet-skija u konkretnom slučaju nije treća osoba. Pritom se doduše prvostupanjski sud pogrešno pozvao na odredbu čl. 3. st. 1. toč. 2. ZZR-a, smatrući da s obzirom na ovu zakonsku odredbu vozačica jet-skija u konkretnom slučaju je "druga osoba" u smislu te zakonske odredbe. Ovo iz razloga jer druga osoba u smislu citirane zakonske odredbe je osoba koja se po bilo kojoj osnovi rada nalazi na mjestu rada (poslovni suradnik, davatelj usluga i dr.), što, vozačica jet-skija u konkretnom slučaju nije bila. Pojam treće osobe kao i okolnost da li se radi o štetu uzrokovanoj radnjom treće osobe prosuđuje se prema pravilima obveznog prava, a prema shvaćanju ovog suda vozačica jet-skija u konkretnom slučaju nije treća osoba.

S obzirom na sve pravilno utvrđene okolnosti nastanka štetnog događaja tuženik kao poslodavac tužitelja odgovara za predmetnu štetu u smislu odredbe čl. 111. st. 1. ZR-a, te u smislu odredbe čl. 25. st. 1. ZZR-a prema kojoj ozljeda na radu i profesionalna bolest koju je radnik pretrpio obavljujući poslove za poslodavca smatra se da potječe od rada i poslodavac za nju odgovara po načelu objektivne odgovornosti, dok st. 2. propisuje da poslodavac može biti oslobođen odgovornosti ili se njegova odgovornost može umanjiti ako je šteta nastala zbog više sile, odnosno namjerom ili krajnjom nepažnjom radnika ili treće osobe na koje poslodavac nije mogao utjecati niti je njihove posljedice mogao izbjegić unatoč provedenoj zaštiti na radu.

Kao što je već istaknuto u konkretnom slučaju ne radi se o šteti nastaloj radnjom treće osobe – vozačice jet-skija budući da tuženik u konkretnom slučaju, kao iznajmljivač jet skija odgovara za eventualne propuste vozača jet skija jer je to rizik tuženika u obavljanju predmetnog posla.

Stoga žalbeni navodi tuženika o suprotnom nisu osnovani, pri čemu ovaj sud prihvata kao pravilan zaključak prvostupanjskog suda da se radi o štetu od opasne stvari, u smislu odredbe čl. 1063. ZOO-a za koju tuženik također odgovara u primjeni odredbe čl. 1064. ZOO-a.

Pravilan je zaključak prvostupanjskog suda da tuženik ničim nije dokazao, a niti to određeno tvrdi na koji je

to način tužitelj, kao njegov zaposlenik prouzrokovao predmetnu štetu, jer iz utvrđenog činjeničnog stanja proizlazi, da je tužitelj radnju prihvata plovila (jet-skija) u konkretnom slučaju obavljaо u skladu s pravilima struke, na uobičajeni način, tako što je plovilo prihvatio rukama te u prilici kada je vozačica jet skija, vjerojatno pritisnula gas, došlo je do pomicanja jet skija i pritiska lijeve ruke tužitelja o ponton.

Žalbenim navodima tuženika ni u čemu nije dovedena u sumnju pravilnost zaključka da je tužitelj predmetni radni zadatak obavljaо u skladu s pravilima struke na uobičajeni način, pri čemu niti tuženik prema stanju u spisu nije osporavao da se radilo o uobičajenom postupku prihvata plovila.

U takvim okolnostima, prvostupanjski sud je pravilno odbio dokazne prijedloge za saslušanje svjedoka V.B. i L.B., pa stoga žalbeni navodi tuženika o pogrešno i nepotpuno utvrđenom činjeničnom stanju i pogrešnoj primjeni materijalnog prava u odnosu na pitanje odgovornosti tuženika za štetu, nisu osnovani.

Prvostupanjski sud je na temelju provedenog vještačenja po vještaku medicinske struke te uvidom u medicinsku dokumentaciju u spisu pravilno utvrdio opseg i visinu štete.

Žalbenim navodima tuženika ni u čemu nije dovedena u sumnju pravilnost činjeničnih utvrđenja o tome da tužitelj prije nastanka štetnog događaja, a s obzirom na podatke iz zdravstvenog kartona nije imao istu ili sličnu ozljedu lijeve ruke pa je stoga u svemu pravilan zaključak vještaka medicinske struke da tužitelj prije štetnog događaja takvih ozljeda nije imao.

U primjeni odredbe čl. 1100. st. 1. ZOO-a prvostupanjski sud je pravilno, cijeneći sve okolnosti konkretnog slučaja koje utječu na visinu pravične novčane naknade ocjenio da tužitelju pripada pravična novčana naknada po svim navedenim kriterijima u ukupnom iznosu od 30.500,00 kn, koju i ovaj sud ocjenjuje pravilnom, pa stoga žalbeni navodi tužitelja o prenisko dosuđenoj naknadi neimovinske štete, te žalbeni navodi tuženika o previsoko dosuđenoj naknadi nisu osnovani.

Visina imovinske štete za troškove tuđe njege i pomoći također je pravilno dosuđena u primjeni odredbe čl. 1095. st. 1. ZOO-a pri čemu je prvostupanjski sud pravilno visinu jednog sata nestručne tuđe pomoći utvrdio u iznosu od 15,00 kn, koji se, svakako ne može smatrati previsokim što neosnovano tuženik ističe u žalbi.

Slijedom obrazloženog proizlazi da je tužitelju uz pravilnu primjenu materijalnog prava dosuđena naknada neimovinske i imovinske štete u ukupnom iznosu od 32.700,00 kn.

Pravilna je i zakonita odluka o naknadi parničnog troška koja je donijeta uz pravilnu primjenu odredbe čl. 154. st. 2. i čl. 155. ZPP-a.

Suodlučivanje radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika

- neovisno o činjenici što se tri sindikata koja djeluju kod tuženika nisu sporazumjeli o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze preuzimatelja prava i obveza radničkog vijeća, tuženik je bio dužan od barem jednog od tri sindikata zatražiti prethodnu suglasnost za donošenje odluke o otkazu

Naime, s obzirom na zakonom izričito propisanu mogućnost otkazivanja radnog odnosa tužitelju (radniku starijem od 60 godina) samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika (članak 153. stavak 3. ZR-a) i neovisno o činjenici što se tri sindikata koja nesporno djeluju kod tuženika nisu sporazumjeli o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze preuzimatelja prava i obveza radničkog vijeća, tuženik je i po ocjeni ovog suda prema navedenim zakonskim aktima bio dužan od barem jednog od tri sindikata zatražiti prethodnu suglasnost za donošenje predmetne Odluke o izvanrednom otkazu radnog odnosa tužitelju (posebno zaštićenoj kategoriji radnika s obzirom na životnu dob), a u slučaju uskrate koristiti se mehanizmima zaštite propisanim članak 151. stavcima 3. - 5. u vezi s člankom 153. stavkom 3. ZR-a. To stoga, što zaobilaze odredbi ZR-a o suodlučivanju (članak 151. stavak 1. točke 6., stavaka 3. - 5. ZR-a) samo zato što se tri sindikata koja djeluju kod tuženika kao predstavnici radnika nisu mogli sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, koji bi preuzeo sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ZR-a, nije u skladu sa dužnostima međusobne suradnje i vođenju računa o uzajamnim pravima i obvezama, uzimanjem u obzir interesa poslodavca i radnika, niti primjenom sudske postupaka i sankcija koje su učinkovite, odvraćajuće i proporcionalne težini prekršaja (Direktivom postavljenih ciljeva), kako za predstavnike radnika tako i za poslodavca.

Članak 151. Zakona o radu (Narodne novine, broj: 93/2014., 127/2017., 98/2019.)

Članak 153. stavak 3. Zakona o radu (Narodne novine, broj: 93/2014., 127/2017., 98/2019.)

Prvostupanskom presudom utvrđen je ništetnim izvanredni otkaz Ugovora o radu i Odluka tuženika od 9. prosinca 2019. o izvanrednom otkazu Ugovora o radu na temelju koje je tužitelju prestao radni odnos kod tuženika 20. prosinca 2019. (stavak I. izreke), naloženo tuženiku vratiti tužitelja na rad - radno mjesto trgovac-blagajnik i priznati mu sva prava iz radnog odnosa počevši od 21. prosinca 2019. nadalje iz Ugovora o radu sklopljenog za rad na neodređeno vrijeme (stavak II. izreke).

Žalba tuženika je neosnovana i Županijski sud potvrđuje presudu suda prvog stupnja.

Iz obrazloženja odluke suda drugog stupnja:

Predmet spora jest zahtjev za utvrđenje ništetnim izvanrednog otkaza Ugovora o radu i Odluke tuženika od 9. prosinca 2019. o izvanrednom otkazu Ugovora o radu na temelju koje je tužitelju prestao radni odnos kod tuženika 20. prosinca 2019., za vraćanje tužitelja na rad kod tuženika - radno mjesto trgovac-blagajnik uz priznavanje svih prava iz radnog odnosa počevši od 21. prosinca 2019. nadalje i naknadu parnični troškova sa zateznim kamatama od donošenja prvostupanske presude do isplate.

Ispitivanjem prvostupanske presude nije utvrđena bitna povreda odredba parničnog postupka iz članka 354. stavak 2. točke 11. ZPP-a zbog koje sadržajno tuženik osporava prvostupansku presudu, niti pogrešna primjena materijalnog prava. Naprotiv, obrazloženjem koje se temelji na nespornim činjenicama objašnjena je odluka iz izreke, a izbor i primjena materijalnog prava se ne dovodi u dvojbu žalbenim navodima u kojima tuženik iznosi svoje tumačenje pravila o suodlučivanju i obvezi savjetovanja prije donošenja odluke i odnosa sa sindikatom sadržanim Zakona o radu (Narodne novine, broj: 93/2014., 127/2017., 98/2019., u dalnjem tekstu: ZR-a).

Naime, nije sporno da je tužitelj (rođen 23. prosinca 1957.) na temelju Ugovora o radu na neodređeno vrijeme koji je sklopljen 1. siječnja 2019. za obavljanje poslova radnog mjeseta trgovac - blagajnik, obavlja poslove tog radnog mjeseta kod tuženika, da je tuženik Odlukom od 9. prosinca 2019. izvanredno otkazao Ugovor o radu od 1. siječnja 2019. zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, da kod tuženika nije utemeljeno radničko vijeća, da kod tuženika djeluju tri sindikata koja se nisu sporazumjeli o sindikalnom povjereniku koji bi imao prava i obveze radničkog vijeća, da se tuženik niti jednom od tri sindikata nije obratio radi savjetovanja niti pribavljanja prethodne suglasnosti prije otkazivanja radnog odnosa tužitelju, da je tužitelj pravovremeno protiv Odluke o izvanrednom otkazu podnio tuženiku Zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa, a nastavno i predmetnu tužbu.

Odredbama ZR-a je propisano:

- da poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o otkazu radniku starijem od 60 godina (članak 151. stavak 1. točka 4. ZR-a);
- da poslodavac iznimno može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, donijeti odluku iz stavka 1. točaka 1. do 6. članka 151. ZR-a, ako se odlukom rješava o pravima radnika koji je ujedno i sindikalni povjerenik koji uživa zaštitu iz članka 188. ZR-a;
- da se smatra da je radničko vijeće suglasno s odlukom poslodavca ako se u roku od osam dana ne izjasni o

davanju ili uskrati suglasnosti (članak 151. stavak 3. ZR-a);

- da u slučaju uskrate suglasnosti radničkog vijeća, poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka (članak 151. stavak 4. ZR-a);

- da u situaciji kad kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ZR-a, osim prava iz članka 164. stavaka 2. ZR-a /imenovanje predstavnika radnika u organe poslodavaca iz članka 164. stavak 1. ZR-a/ (članak 153. stavak 3. ZR-a),

- i da se u situaciji kad kod poslodavca djeluje više sindikata, sindikati moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze preuzimatelja prava i obveza radničkog vijeća i o postignutom sporazumu pisano obavijestiti poslodavaca (članak 153. stavak 4. ZR-a).

Navedenim odredbama ZR-a između ostalog su razrađeni zakonski okviri i mehanizmi radi ostvarenja ciljeva postavljenih Direktivom 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavlješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici - Zajednička izjava Europskog parlamenta, Vijeća i Komisije o zastupanju radnika (SL 2002., L 80, str. 29.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavljje 5., svezak 5., str. 182.), koja je prenesena u pravni poredak Republike Hrvatske (članak 2. stavak 1. alineja 12. ZR-a), a koja Direktiva je izraz općih načela prava Unije propisanih člankom 27. Povelji Europske unije o temeljnim pravima (Službeni list Europske unije, C 202, 7. lipnja 2016., stranice 389. - 405.) prema kojima radnicima ili njihovim predstavnicima moraju biti, na odgovarajućim razinama osigurana prava na pravodobno informiranje i savjetovanje u slučajevima i pod uvjetima predviđenima pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom, a u svrhu kojim ciljevima definira i "predstavnike radnika" kao predstavnike radnika predviđeni nacionalnim pravom i/ili praksom (članak 2. točka e/ Direktive), što bi sukladno ZR-u i praksi u Republici Hrvatskoj bili radničko vijeće, predstavnik radnika u organu poslodavca i sindikat/ti koji samostalno odlučuju o načinu njihovog zastupanja kod poslodavca (članak 187. stavak 1. ZR-a).

U ostvarivanju postavljenih ciljeva sugerira se provođenje praktičnih rješenja za obavlješćivanje (članak 2. točka f/ Direktive) i savjetovanje (članak 2. točka g/ Direktive), međusobna suradnja poslodavca i predstavnika radnika, vođenje računa o uzajamnim pravima i obvezama, uzimanjem u obzir kako interes poduzeća ili pogona tako i interes radnika (članak 1. stavak 3. Direktive) i korištenje upravnim i sudske postupcima u slučajevima povrede obveza na temelju navedene Direktive, te sankcija koje su učinkovite, odvraćajuće i proporcionalne težini prekršaja (točka 28. Direktive).

Prema tome, kako nije sporno da je tužitelj (rođen 23. prosinca 1957.) u vrijeme donošenja predmetne Odluke o izvanrednom otkazu (9. prosinca 2019.) bio stariji od 60 godina, da kod tuženika nije bilo utemeljeno radničko vijeće, da se tuženik nije obratio niti jednom od tri sindikata koja su kod njega djelovala u prosincu 2019. radi pribavljanja prethodne suglasnost za otkazivanje radnog odnosa tužitelju, iskoristio mogućnost sudskega postupka radi nadomještanja suglasnosti propisane ZR-a, da tužitelj nije radnik koji je ujedno sindikalni povjerenik kojem bi pripadala zaštita iz članka 188. ZR-a (radnik u odnosu na kojeg se mogla donijeti odluka bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća), to je pravilno sud prvog stupnja zaključio da je već iz tog razloga predmetna Odluka o izvanrednom otkazu protivna prisilnom propisu iz članka 151. stavku 1. točki 6. ZR-a i kao takva ništetna, i da je tuženik dužan vratiti tužitelja na rad - radno mjesto trgovac-blagajnik i priznati mu sva prava iz radnog odnosa počevši od 21. prosinca 2019. nadalje iz Ugovora o radu sklopljenog za rad na neodređeno vrijeme (članak 124. stavak 1. ZR-a).

Naime, s obzirom na zakonom izričito propisanu mogućnost otkazivanja radnog odnosa tužitelju (radniku starijem od 60 godina) samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika (članak 153. stavak 3. ZR-a) i neovisno o činjenici što se tri sindikata koja nesporno djeluju kod tuženika nisu sporazumjeli o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze preuzimatelja prava i obveza radničkog vijeća, tuženik je i po ocjeni ovog suda prema navedenim zakonskim aktima bio dužan od barem jednog od tri sindikata zatražiti prethodnu suglasnost za donošenje predmetne Odluke o izvanrednom otkazu radnog odnosa tužitelju (posebno zaštićenoj kategoriji radnika s obzirom na životnu dob), a u slučaju uskrate koristiti se mehanizmima zaštite propisanim članak 151. stavcima 3. - 5. u vezi s člankom 153. stavkom 3. ZR-a. To stoga, što zaobilaze odredbi ZR-a o suodlučivanju (članak 151. stavak 1. točke 6., stavaka 3. - 5. ZR-a) samo zato što se tri sindikata koja djeluju kod tuženika kao predstavnici radnika nisu mogli sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, koji bi preuzeo sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ZR-a, nije u skladu sa dužnostima međusobne suradnje i vođenju računa o uzajamnim pravima i obvezama, uzimanjem u obzir interesa poslodavca i radnika, niti primjenom sudske postupaka i sankcija koje su učinkovite, odvraćajuće i proporcionalne težini prekršaja (Direktivom postavljenih ciljeva), kako za predstavnike radnika tako i za poslodavca.

S obzirom na navedeno, ne mogu se prihvati tuženikove tvrdnje da se "ne radi o obvezi tuženika, već o obvezi sindikata ... da nedostatak dogovora sindikata ima za poslijedicu da niti jedan sindikalni povjerenik nema prava i obveze radničkog vijeća ... da su sindikati propustili pisano obavijestiti tuženika o

izboru sindikalnog povjerenika ... da ne postoji obveza tuženika prije donošenja Odluke o otkazu savjetovati se i suodlučivati sa sindikalnim povjerenikom ...”, s tim u vezi pozivanje na mišljenje Ministarstva gospodarstva, rad i poduzetništva od 6. veljače 2015. i odluke Vrhovnog suda Republike Hrvatske broj Rev-2113/2001 od 27. veljače 2002., Rev-731/2004 od 6. srpnja 2005., Rev-695/2008 od 14. siječnja 2009., a niti da je na tužitelju bio teret dokazivanja da između tri sindikata koja djeluju kod tuženika nije postignut sporazum o sindikalnom povjereniku i da tuženik nije obaviješten o tome, budući da te činjenice niti nisu sporne među strankama.

U prilog neodrživosti žalbenih navoda ovaj sud je imao u vidu i suprotna shvaćanja iskazana po Vrhovnom суду Republike Hrvatske u odlukama brojem Revr-982/2015 -2 od 27. siječnja 2016., Revr-283/2014-2 od 14. travnja 2015., Revr-224/2017-2 od 18. travnja 2018., koje su donesene nakon odluka na koje se poziva tuženik.

Pored navedenog, za donošenje konačne odluke nije odlučno tužnikovo shvaćanje pravila o teretu dokazivanja, pri čemu tuženik očito gubi iz vida da se činjenice mogu priznati izričito i prešutno, i da se pred sudom, osim iznimno, ne dokazuju činjenice koje nisu sporne (članak 221. ZPP-a), a niti o opravdanosti razloga na kojima je temeljio Odluku o izvanrednom otkazu, budući da je za nezakonitost izvanrednog otkaza dostatno to što tuženik kao poslodavac, prije donošenja te Odluke nije zatražena prethodna suglasnost sukladno odredbi članka 151. stavcima 3. - 5. u vezi s člankom 153. stavkom 3. ZR-a, koja je za poslodavca prisilne naravi.

Zaključno, ispitivanjem prvostupanske presude i postupka koji je prethodio nisu utvrđeni razlozi pobijanja po tuženiku, a ni razlozi na koje ovaj sud pazi po službenoj dužnosti, zbog čega je odlučeno kao u izreci (članak 368. stavak 1. ZPP-a).

*Županijski sud u Zagrebu, Gž R-806/22
od 16. ožujka 2022.*

Otkaz ugovora o radu radi nezadovoljavanja na probnom roku

- teret dokazivanja da je otkaz posljedica šikane je na tužitelju, što tužitelj nije dokazao, jer sama okolnost da je nastupio lock down izazvan pandemijom zbog virusa Covid 19 nije dovoljan razlog iz kojeg bi proizašao zaključak suda da je to razlog otkaza a na čemu tužitelj temelji svoj tužbeni zahtjev- pogrešan je zaključak prvostupanskog suda da tuženik kao poslodavac nije mogao adekvatno ocijeniti rad tužitelja za vrijeme dok je hotel bio zatvoren

odnosno za vrijeme dok je tužitelj bio na godišnjem odmoru jer prije tog perioda je prethodilo razdoblje u kojem je tužitelj radio kod tuženika. Također pogrešan je zaključak prvostupanskog suda da je predmetni otkaz posljedica šikane tuženika jer je teret dokazivanja ove sporne činjenice upravo na tužitelju a ocjenjujući rezultate ovog dokaznog postupka po mišljenju ovog suda to tužitelj nije dokazao jer sama okolnost da je nastupio lock down izazvan pandemijom zbog virusa Covid 19 nije dovoljan razlog iz kojeg bi proizašao zaključak suda da je to razlog otkaza a na čemu tužitelj temelji svoj tužbeni zahtjev.

Članak 53. stavak 3. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14,127/17i 98/19)

Prvostupanski sud je donio sljedeću presudu:

1. Utvrđuje se da je Odluka tuženika o otkazu Ugovora o radu od 11. studenog 2019. sklopljenog između tužitelja i tuženika, koja Odluka je donesena 16. ožujka 2020. radi nezadovoljavanja radnika na probnom radu, nedopuštena i da radni odnos tužitelja kod tuženika nije prestao.
3. Odbija se tužbeni zahtjev tužitelja u dijelu za vraćanjem na radno mjesto šefa kuhinje na kojem je radio prije donošenja Odluke o otkazu ugovora o radu.
4. Odbija se tužbeni zahtjev tužitelja u dijelu za naknadom plaće za razdoblje od 18. ožujka 2020. pa do vraćanja na posao u mjesecnom bruto iznosu od 22.805,00 kuna s pripadajućim zakonskim zateznim kamataima.
5. Svaka stranka snosi svoje troškove.

Žalba tuženika je osnovana i Županijski sud preinačuje presudu suda prvog stupnja u dijelu pod točkom I i IV izreke te sudi:

Odbija se tužbeni zahtjev koji glasi :

Utvrđuje se da je Odluka tuženika o otkazu ugovora o radu od 11. studenog 2019. sklopljenog između tužitelja i tuženika ,koja Odluka je donesena 16. ožujka 2020. radi nezadovoljavanja radnika na probnom radu ,nedopuštena i da radni odnos tužitelja kod tuženika nije prestao.

Nalaže se tužitelju naknaditi tuženiku trošak parničnog postupka u iznosu od 6.250,00 kn u roku od 15 dana.

Iz obrazloženja odluke suda drugog stupnja:

Sud je zbog pogrešnog pravnog pristupa izveo pogrešne pravne zaključke u pogledu spornog pitanja da li je tužitelj opravданo dao tuženiku otkaz ugovora o radu radi nezadovoljavanja tužitelja na probnom roku.

Naime ovdje jest sporno da li je predmetni otkaz radi nezadovoljavanja radnika, ovdje tužitelja, na probnom radu a na što ovdje tuženik kao poslodavac ima pravo bez obrazlaganja koji su to razlozi, posljedica šikane tuženika koji je zloupotrijebio svoje pravo na otkazivanje Ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnom

radu u okolnostima kada postoje razlozi za drugu vrstu otkaza pa je stoga sporno da li je takav otkaz dopušten. Među strankama nije sporno da je tužitelj kod tuženika temeljem Ugovora o radu bio zaposlen na neodređeno vrijeme na radnom mjestu - šef kuhinje, te da je ugovoren probni rad od 6 mjeseci a što proizlazi iz čl. 4. st. 3. Ugovora o radu.

Prvostupanjski sud je utvrdio sljedeće činjenice:

- da iz Odluke o otkazu proizlazi da je tuženik otkazao Ugovor o radu radi nezadovoljavanja tužitelja na probnom radu,
- da iz obrazloženja proizlazi da je tužitelj u okviru navedenog radnog mesta naročito trebao obavljati poslove: osmišljavanje menija, trening osoblja, organizaciju rada unutar kuhinje, nabavu i ostale poslove sukladno sistematizaciji društva, te da je tužiteljeva temeljna obveza iz Ugovora o radu dužnost da svoj posao obavlja s nužnom pozornošću dobrog domaćina i na način koji ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i zdravlje drugih radnika,
- da iz Odluke o otkazu proizlazi da tužitelj nije zadovoljio očekivanja poslodavca u okviru radnog mesta na koje je zaposlen, te njihov radni odnos više nije moguće nastaviti.
- da iz iskaza tužitelja u bitnome proizlazi da je bio sous-chef u restoranu u L. s tri Michelinove zvjezdice te su ga zvali iz S.C. da preuzme poziciju šefa kuhinje a službeno je tamo počeo raditi u studenom 2019. kada je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s tuženikom uz uvjet probnog rada,
- navodi da mu nitko nije bio nadređen niti mu je itko rekao da će netko ocijenjivati njegov rad, a radio je u tom restoranu do 5. siječnja 2020. kada su svi otišli na godišnji odmor uključujući i njega i službeno je bio na godišnjem odmoru do 15. ožujka 2020., a da je hotel bio u renoviranju,
- da ga je gospodin B. zvao bar dva, tri puta tjedno i s njim se nalazio kako bi radili na kuhinji i ekonomiji kuhinje te je on bio zadovoljan s njegovim sposobnostima i excell tablicama,
- da je 25. veljače 2020. iz Splita došao u Buje kako bi vidio kako napreduju radovi i pokušao je organizirati kuhinju i tada je saznao da će mu B.Š. kao menadžer hrane i pića biti nadređen kada se restoran otvorí,
- cijelo to vrijeme čuo se s gospodinom B. koji je 6. ožujka 2020. došao u Buje i on mu je pripremao jela s kojima je bio oduševljen, a o čemu postoje i dokazi u vidu whats app poruka. -nakon dva do tri dana našao se sa Z.U. i B.Š. koji su mu rekli da će ga morati otpustiti, jer da će hotel najvjerojatnije morati zatvoriti zbog korone i da će hotel financijski trpjeti, te su mu rekli da navodno nije zadovoljio neke uvjete i da nije odgovorio na nekakav e-mail a taj e-mail je bio poslan na njegov privatni e-mail u ponoć a do tada nije imao poslovni e-mail a sve što je radio za vrijeme godišnjeg odmora radio je preko svog privatnog e-maila,
- rečeno mu je da je otkaz dobio zbog toga što malo je, malo nije na poslu, na što je odgovorio da je samoinicijativno došao i da mu godišnji odmor još uvijek traje do 15. ožujka 2020. tako da on niti ne može zadovoljiti na radu koji uopće ne postoji,
- da je nakon što je gospodina B. izvijestio da će cijeli slučaj morati dati na sud ponudili su mu dva ugovora, prvi da nije zadovoljio na probnom radu, a drugi sporazumno s ponudom od 10.000,00 kuna za njegove recepte, na što on nije pristao,
- nakon što je otišao, 6 ili 7 ljudi koji su bili u njegovom timu su otišli od tuženika a naknadno je saznao da je njegov sous-chef dobio ponudu od gospodina Z. da dođe raditi na njegovu poziciju, ali za manje novaca,
- navodi da nitko u hotelu nije adekvatan da ga ocijeni te B.Š. nema kompetencije da ocijeni njegov rad, jer isti nikad nije radio u restoranu, niti u restoranu s Michelinovom zvjezdicom, a pogotovo s tri zvjezdice, kojih u Engleskoj ima 4, a on je radio u njih tri od četiri,
- da je bio na godišnjem odmoru ali je svakodnevno viđao g. U. i sa istim je komunicirao i on mu nije davao nikakve smjernice za rad, pričali su o tome koliko ima rezervacija, tko dolazi, je li netko vegan i slično, ako su gosti dolazili u grupama on bi napravio tri vrste jelovnika koje bi Z.U. proslijedio njima i oni bi odlučili te je također sa istim komunicirao ako bi nekog trebalo zaposliti ili odrediti plaću,
- u Splitu se često nalazio s gospodinom B. oko poslovnih stvari te je kao chef kuhinje planirao i slagao jelovnik, zapošljavao kuhare, ugovarao s dobavljačima, radio normative jela, ekonomiju kuhinje, jelovnike za bazene, za bar, za room service, za doručak, a la carte jelovnik i fine dining jelovnike za večeru te je sve što je vezano za hranu išlo preko njega,
- da zakonski zastupnik tuženika L.B. navodi u svom iskazu da je kao vlasnik i direktor tuženika u ime tuženika donio pobijanu odluku o otkazu, a sve sukladno savjetu i prijedlogu Z.U., direktora hotela, i B.Š., voditelja odjela hrane i pića, zbog toga što tužitelj nije zadovoljio na probnom radu,
- navodi da je s tužiteljem komunicirao u razvojnoj fazi kada su dogovarali meni i cijeli koncept te je njegovo mišljenje bilo pozitivno što se tiče tužitelja kao kuhara međutim, nezadovoljstvo tužiteljem nije bilo zbog kvalitete njegovog kuhanja, već zbog toga što je od menadžmenta dobio informaciju da komunikacija i način vođenja kuhinje nije na nivou te je nadređena osoba pratila rad tužitelja i ocijenjivala njegov rad,
- misli da je restoran radio do 10. siječnja 2020., nakon čega je bila zimska pauza a za vrijeme zimske pauze vrše se pripreme za sezonu,
- u svom iskazu svjedok Z.U., direktor hotela S.C. od 12. rujna 2019., iskazao je da je tužitelja upoznao kada je došao u hotel te je tužitelju Ugovor o radu otkazan zbog nezadovoljavanja na probnom roku

- navodi da je sudjelovao u donošenju te odluke i to savjetodavno i sa informacijama o rezultatima, s obzirom da radi na terenu, odnosno u hotelu
 - da je hotel od 5. siječnja pa do 15. ožujka 2020. bio zatvoren da bi ga nakon tri dana ponovno zatvorili zbog lockdown-a te je u tom razdoblju tužitelj bio zadužen za pripremu kuhinje za narednu sezonu, radio je od doma u Splitu, dolazio je na sastanke u Zagreb, te je i putovao,
 - tužitelj je radio od sklapanja Ugovora o radu pa do pred Božić ili Novu godinu kada je otisao na godišnji odmor,
 - do veljače 2020. hotel nije imao menadžera za hranu i piće, te je do tada on bio zadužen za te poslove, a od veljače 2020. je B.Š. došao kao menadžer hrane i pića dok je tužitelj bio zadužen za pripremu jelovnika koji su na neki način trebali pratiti politiku i smjer cjelokupne firme, morao je voditi računa prilikom sastavljanja recepata o cijelom razredu jela, kao i o HACCP-u, odnosno zdravstvenoj ispravnosti hrane, bio je zadužen za strukturu tima, suradnju s dobavljačima, recepture, normative i slično,
 - da je prije nego što je otvoren hotel je imao suradnju s restoranom N. iz Zagreba a nakon prekida suradnje s restoranom N. tužitelj je po odabiru ljudi iz N. trebao početi raditi samostalno u hotelu S.C.,
 - da tužitelj nije poštivao neke vremenske okvire, nekoliko puta su mu se trebale vraćati recepture, jer nije poštivao normativne stavke za izdavanje računa, te je bila i jedna situacija pred otvaranje hotela, odnosno jedan događaj na koji je došla agencija zadužena za priljev gostiju iz Amerike te je tužitelj s kuhinjom odradio dio koji se tiče fotografiranja hrane koja je dolazila iz kuhinje, ali to je bilo samo za promo materijale i za web stranicu, međutim, nije bila pripremljena hrana za goste iz Amerike, odnosno ista nije bila pripremljena na vrijeme te je tužitelj rekao da je on jednostavno zaboravio na taj dio,
 - navodi da je tužitelja upozoravao na propuste odnosno iznosio mu je zamjerke, razgovarali su svaki dan, te su raspravljali i pozitivne i negativne stvari,
 - svjedok B.Š. je kod tuženika "Food & beverage manager" od 1. ožujka 2020., naveo je da je s tužiteljem radio ta prva dva tjedna, te je tužitelju bio prvi nadređeni te je istoga viđao u ta dva tjedna isključivo u hotelu kada je bio тамо,
 - da su njega za stručno mišljenje o radu tužitelja pitali direktor gospodin U. i vlasnik gospodin B., te im je on i dao svoje mišljenje da nije bio zadovoljan s angažmanom tužitelja, odnosno njegovim performansom, zalaganjem, HACCP-om, tužitelj također nije dolazio na sastanke, nije sastavljao menije, nije vodio računa o organizaciji i treninzima tima koji se dogodio u prvih mjesec dana ožujka 2020. kada je u hotel dolazila jedna agencija iz Splita, te tužitelj uopće nije znao za taj event i to je sve odradio jedan drugi dečko.
- Međutim prvostupanjski sud na temelju gore navedenih utvrđenja izvodi pogrešan pravni zaključak a na što

osnovano ukazuje tuženik u žalbi da je predmetni otkaz posljedica šikane tuženika kao poslodavca jer da je zapravo pravi razlog otkazivanja Ugovora o radu prestanak potrebe za njegovim radom zbog korone a ne njegovo nezadovoljavanje na probnom radu.

Prvostupanjski sud se pravilno poziva na materijalno pravo sadržano u odredbi čl. 53. st. 3. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17 i 98/19 -dalje ZR-a) prema kojoj odredbi nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu te je diskrecijsko pravo poslodavca procjenjivati da li radnik ovdje tužitelj zadovoljava na probnom radu ne samo u pogledu ostvarenja zadanih rezultata već i u pogledu ostalih osobina u komunikaciji i suradnji s nadređenima.

Pri tome diskrecijsko pravo poslodavca se ogleda u tome da isti nije dužan konkretizirati iz kojih razloga smatra da radnik nije udovoljio njegovim očekivanjima za vrijeme probnog rada a na što ukazuje recentna sudska praksa i na što osnovano ukazuje tuženik u žalbi.

Naime, ocjenu o tome je li radnik zadovoljio na probnom radu daje poslodavac i u toj ocjeni je sadržana subjektivnost samog poslodavca prema stručnim i radnim sposobnostima zaposlenika i to i jest smisao instituta probnog rada i to nezadovoljstvo poslodavca predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu u smislu odredbe čl. 53. st. 3. ZR-a.

Međutim nezadovoljstvo poslodavca radom radnika na probnom radu predstavlja samo po sebi posebno opravdan razlog ako taj otkaz nije šikanovan.

Po mišljenju ovog suda prvostupanjski sud je na temelju rezultata dokaznog postupka izveo pogrešan pravni zaključak da je otkaz bio šikanovan na način da je tuženik zloupotrijebio institut probnog rada a zapravo da je otkaz dan iz razloga pandemije uzrokovane virusom Covid-19.

Prvostupanjski sud temelji ovakav zaključak na iskazu samog tužitelja, te okolnosti da tužitelj nakon 5. siječnja 2020. pa do 15. ožujka 2020. nije uopće radio pa da za to razdoblje tuženik kao poslodavac nije niti mogao adekvatno ocijeniti njegov rad za ugovorene poslove.

Nadalje sud utvrđuje činjenicu da hotel nije radio od 5. siječnja pa do 15. ožujka 2020. a nakon toga je hotel bio zatvoren zbog lock down zbog pandemije uzrokovane virusom Covid -19 i iskazom direktora tuženika Z.U..

Međutim sud zanemaruje činjenicu da je tužitelj zaključio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme dana 11. studenog 2019. te je tužitelj istog dana i započeo sa radom kod tuženika a što proizlazi iz čl. 4. st. 2. predmetnog Ugovora s uvjetom probnog rada od 6 mjeseci pa stoga je u tom vremenskom razdoblju poslodavac imao pravo prosuđivati da li tužitelj zadovoljava očekivanjima poslodavca na probnom radu.

Također iz iskaza direktora tuženika, kao i samog tužitelja proizlazi da je tužitelj i za vrijeme dok je hotel bio zatvoren obavljao određene poslove neovisno što je hotel bio zatvoren a što proizlazi i iz iskaza svjedoka

B.Š. koji je u prvih dva tjedna ožujka od kada je postao nadređen tužitelju svakodnevno viđao tužitelja u hotelu i sa njim poslovno surađivao i kroz to vrijeme kao nadređeni nije bio zadovoljan sa njegovim načinom rada i komunikacijom.

Tužitelj tvrdi da je formalno bio na godišnjem odmoru od 5. siječnja 2020. do 15. ožujka 2020. a pri tome i sam u svom iskazu navodi da "misli" da je dobio formalnu odluku o korištenju godišnjeg odmora iako u to nije siguran a iz iskaza direktora tuženika proizlazi da dok je hotel bio zatvoren za goste je tužitelj bio zadužen za pripremu kuhinje za iduću sezonu.

Također iz iskaza tužitelja proizlazi da su mu nadređeni kada su mu rekli da će mu dati otkaz naveli da nije zadovoljio uvjetima rada pored što tužitelj tvrdi da su naveli i razlog pandemije jer da će hotel najvjerojatnije zatvoriti.

Iz iskaza samog tužitelja proizlazi da je hotel nastavio sa radom jer je tužitelj saznao da je na njegovo mjesto zaposlen djelatnik koji je radio u njegovom timu.

Ovdje valja naglasiti da uopće navodi tužitelja da nije nitko mogao kontrolirati njegov rad a s obzirom da je radio u hotelima sa Michelinovim zvjezdicama i da takav ugovor o radu ne bi niti zaključio jesu kontradiktorni jer je upravo tužitelj zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme uz uvjet probnog rada u trajanju od 6 mjeseci a čiji je smisao upravo provjeriti da li radnik udovoljava očekivanjima poslodavca.

Iz iskaza direktora hotela Z.U. proizlazi za koje sve poslove je bio zadužen tužitelj (priprema kuhinje za narednu sezonu,priprema jelovnika koji na neki način trebaju pratiti politiku i smjer cjelokupne tvrtke ,zatim vođenje računa o HACCP-zdravstvenoj ispravnosti hrane ,bio je zadužen za strukturu tima ,suradnju sa dobavljačima itd.) a poslodavac bez navođenja konkretnih razloga ima pravo za vrijeme probnog rada zaključiti da u ovom konkretnom slučaju tužitelj nije zadovoljio očekivanjima ovdje tuženika i naravno da se u takvom zaključku izražava subjektivni stav poslodavca.

Ovdje je za naglasiti da upravo takova odluka poslodavca kod ocjenjivanja radnika za vrijeme probnog rada jest diskrečijsko pravo svakog poslodavca.

Ovdje valja reći da se prosuđivanje poslodavca u ovom konkretnom slučaju nije svodilo samo na prosuđivanje kulinarskih sposobnosti tužitelja već i prosuđivanje ostalih radnih obveza tuženika na radnom mjestu koje mu je povjerenio temeljem Ugovora o radu i pri tome nije niti potrebno da poslodavac konkretizira zašto tužitelj nije udovoljio tim očekivanjima, stoga je pogrešan zaključak prvostupanjskog suda da su paušalni i neargumentirani navodi tuženika u pogledu navođenja razloga zbog čega tužitelj nije zadovoljio očekivanjima tuženika .

Također ovdje valja naglasiti da ocjenu uspješnosti rada radnika poslodavac može dati i prije isteka vremenskog razdoblja probnog rada ako utvrdi da radnik ne ostvaruje očekivane rezultate rada pa stoga

može i prije isteka probnog rada otkazati ugovor o radu a na što ukazuje recentna sudska praksa Vrhovnog suda Republike Hrvatske (Rev-1830/2010).

Prema tome pogrešan je zaključak prvostupanjskog suda da tuženik kao poslodavac nije mogao adekvatno ocijeniti rad tužitelja za vrijeme dok je hotel bio zatvoren odnosno za vrijeme dok je tužitelj bio na godišnjem odmoru jer prije tog perioda je prethodilo razdoblje u kojem je tužitelj radio kod tuženika.

Također pogrešan je zaključak prvostupanjskog suda da je predmetni otkaz posljedica šikane tuženika jer je teret dokazivanja ove sporne činjenice upravo na tužitelju a ocjenjujući rezultate ovog dokaznog postupka po mišljenju ovog suda to tužitelj nije dokazao jer sama okolnost da je nastupio lock down izazvan pandemijom zbog virusa Covid 19 nije dovoljan razlog iz kojeg bi proizašao zaključak suda da je to razlog otkaza a na čemu tužitelj temelji svoj tužbeni zahtjev.

Prema odredbi čl.219.ZPP-a svaka stranka je dužna iznijeti činjenice i predložiti dokaze na kojima temelji svoj zahtjev ili kojim pobija navode svog protivnika.

Prema odredbi čl.221.a.ZPP-a ako sud na temelju izvedenih dokaza (čl.8.) ne može sa sigurnošću utvrditi neku činjenicu zaključiti će primjenom pravila o teretu dokazivanja a u ovom konkretnom slučaju tužitelj nije dokazao da je otkaz posljedica šikane.

Slijedom navedenog valjalo je presudu u pobijanom dijelu preinačiti i odbiti tužbeni zahtjev tužitelja na temelju odredbe čl.373.t.3.ZPP-a.

Isto tako valjalo je preinačiti i odluku o troškovima parničnog postupka a s obzirom da je tuženik u cijelosti uspio u ovom sporu. Stoga se odluka o troškovima parničnog postupka temelji na odredbi čl.166.st.2.ZPP-a a u vezi s čl.154.st.1.ZPP-a te u skladu s Tarifom o naknadi troškova za rad odvjetnika ("Narodne novine" broj: 142/12, 103/14, 118/14 i 107/15 - dalje Tarifa) i to za sastav odgovora na tužbu po od 23. lipnja 2020. -100 bodova , za zastupanje na raspravama 12. listopada 2020.,19. studenog 2020., i 15. rujna 2021. po tbr.9.t.1. - za svaku raspravu po 100 bodova, za podnesak od 11. studenog 2020.- po Tbr.8.t.1.-100 bodova ukupno 500 bodova odnosno 5.000,00 plus PDV-25% što ukupno iznosi 6.250,00 kn.

*Županijski sud u Zagrebu u odluci Gž R-3437/21
od 18. siječnja 2022.*

Postupak predstečajne nagodbe - ne utječe na prioritetne tražbine

- kako se u konkretnom slučaju radi o tražbini radnika iz radnog odnosa u bruto iznosu, sud prvog stupnja

je donoseći pobijano rješenje pogrešno primjenio materijalno pravo iz čl. 66 st. 1. post.2. Stečajnog zakona („Narodne novine“) broj 71/15, 104/17, dalje: SZ), kako to osnovano prigovara i žalitelj, jer postupak predstečajne nagodbe ne utječe na pravo odvojenog namirenja izlučnih i razlučnih vjerovnika na prioritetne tražbine, o kakvim se radi u konkretnom slučaju.

Članak 68 stavak 4. Stečajnog zakona („Narodne novine“) broj 71/15, 104/17)

Rješenjem suda prvog stupnja prekinut je postupak u ovoj pravnoj stvari, budući je nad tužiteljem otvoren postupak predstečajne nagodbe.

Žalba tuženika je osnovana i Županijski sud ukida rješenje suda prvog stupnja i predmet vraća istom sudu na daljnji postupak.

Iz obrazloženja odluke suda drugog stupnja:

Prvostupanjskim rješenjem prekinut je postupak budući je nad tuženikom otvoren postupak predstečajne nagodbe.

Predmet spora je zahtjev tužitelja radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza i isplate plaće i otpremnine.

Kako se u konkretnom slučaju radi o tražbini radnika iz radnog odnosa u bruto iznosu, sud prvog stupnja

je donoseći pobijano rješenje pogrešno primjenio materijalno pravo iz čl. 66 st. 1. post.2. Stečajnog zakona („Narodne novine“) broj 71/15, 104/17, dalje: SZ), kako to osnovano prigovara i žalitelj, jer postupak predstečajne nagodbe ne utječe na pravo odvojenog namirenja izlučnih i razlučnih vjerovnika na prioritetne tražbine, o kakvim se radi u konkretnom slučaju. Sukladno odredbi čl. 68 st.4 SZ odredbe stavka 1. i 2 članka 68 SZ ne primjenjuju se na postupke na koje predstečajni postupak ne utječe, kao ni na postupke radi ostvarenja tražbina koje su nastale nakon otvaranja prestečajnog postupka.

Radi navedenog, sukladno navedenom, sud prvog stupnja nije imao osnove prekinuti postupak u ovoj pravnoj stvari, iz razloga jer su nastupile posljedice otvaranja predstečajnog postupka nad tuženikom.

Stoga je trebalo temeljem odredbe čl. 380 toč.3 ZPP-a riješiti kao u izreci.

Prvostupanjski će sud imajući u vidu naprijed navedeno dalje postupiti po zakonu.

*Županijski sud u Zagrebu u odluci Gž R-2792/21
od 10. ožujka 2022.*



Sudska praksa međunarodnih sudova

NAČELO NEDISKRIMINACIJE – NAČELO PRO RATA TEMPORIS

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 97/81/EZ – Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom – Članak 4. – Načelo nediskriminacije – Načelo pro rata temporis – Uzimanje u obzir, radi izračuna primitaka od rada profesionalnog vatrogasca koji radi u punom radnom vremenu, radnog staža koji je ostvario kao dobrovoljni vatrogasac, u skladu s načelom pro rata temporis”

Presuda

- Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, sklopljenog 6. lipnja 1997. (u dalnjem tekstu: Okvirni sporazum), koji je sadržan u Prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili

UNICE, CEEP i ETUC (SL 1998., L 14, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavljje 5., svežak 3., str. 131.).

- Zahtjev je upućen u okviru spora između osobe RM, profesionalnog vatrogasca, s jedne strane, i ville de Mons (Grad Mons, Belgija, u dalnjem tekstu: Grad Mons) te Zone de secours HainautCentre (Područje spašavanja Hainaut centar, Belgija) u pogledu uzimanja u obzir njezinu radnog staža koji je ostvarila kao dobrovoljni vatrogasac za potrebe izračuna njezinih primitaka od rada.

Pravni okvir

Pravo Unije

- Na temelju članka 1. točke (a) Okvirnog sporazuma, njegova je svrha „omogućiti uklanjanje diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom i poboljšati kvalitetu rada s nepunim radnim vremenom“.
- Člankom 2. Okvirnog sporazuma određuje se:
 - Ovaj se Sporazum odnosi na radnike s nepunim radnim vremenom koji imaju ugovor o radu ili radni odnos definiran zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom koja je na snazi u pojedinoj državi članici.
 - Države članice, nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom i/ili sa socijalnim partnerima na odgovarajućoj razini u skladu s nacionalnom praksom za odnose u industriji mogu iz objektivnih razloga potpuno ili djelomično isključiti radnike s nepunim radnim vremenom koji rade na određeno vrijeme iz odredbi ovog Sporazuma. Takve je odluke potrebno redovito preispitati kako bi se utvrdilo vrijede li još uvijek objektivni razlozi zbog kojih se donose.“

- Članak 3. Okvirnog sporazuma glasi:

„Za potrebe ovog Sporazuma:

- Pojam ‚radnik s nepunim radnim vremenom‘ odnosi se na radnika čije je uobičajeno radno vrijeme, izračunano na tjednoj osnovi ili prosječno,

u razdoblju zaposlenja do jedne godine, kraće od uobičajenog radnog vremena usporedivog radnika s punim radnim vremenom.

2. Pojam „usporedivi radnik s punim radnim vremenom“ znači radnik s punim radnim vremenom u istom poduzeću, koji ima istu vrstu ugovora o radu ili radnog odnosa te isti ili slični posao/zanimanje, vodeći računa o drugim okolnostima koje uključuju duljinu radnog staža i kvalifikacije/sposobnosti.

Ako u istom poduzeću nema usporedivog radnika s punim radnim vremenom, usporedba se provodi pozivanjem na primjenjivi kolektivni ugovor ili, ako nema primjenjivog kolektivnog ugovora, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom.”

6 Članak 4. Okvirnog sporazuma predviđa:

„1. Što se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju se tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.

2. Prema potrebi se primjenjuje načelo *pro rata temporis*.“

Belgijsko pravo

Zakon od 5. ožujka 2002.

7 Direktiva 97/81 prenesena je u belgijski pravni poredak Loiom du 5 mars 2002 relative au principe de nondiscrimination en faveur des travailleurs à temps partiel (Zakon od 5. ožujka 2002. o načelu nediskriminacije u korist radnika koji rade u nepunom radnom vremenu) (*Moniteur belge* od 13. ožujka 2002., str. 10641., u dalnjem tekstu: Zakon od 5. ožujka 2002.). U skladu s njegovim člankom 2., taj se zakon primjenjuje samo na radnika koji na temelju ugovora o radu obavlja rad za plaću i za drugu osobu, odnosno na radnika s kojim je sklopljen ugovor o radu.

Kraljevska odluka od 20. ožujka 2002., kako je izmijenjena Kraljevskom odlukom od 2. lipnja 2006.

8 U skladu s člankom 1. arrêté royal du 20 mars 2002 fixant les dispositions générales relatives à la valorisation pécuniaire des services antérieurs accomplis par des membres volontaires des services publics d'incendie recrutés en tant que membres professionnels (Kraljevska odluka od 20. ožujka 2002. kojom se utvrđuju opće odredbe o uzimanju u obzir poslova koje su prethodno obavljali dobrovoljni članovi javnih vatrogasnih službi koji su zaposleni kao profesionalni članovi)

(*Moniteur belge* od 30. ožujka 2002., str. 13592.), kako je izmijenjena Kraljevskom odlukom od 2. lipnja 2006. (*Moniteur belge* od 22. lipnja 2006, str. 31874.):

„Dobrovoljci javnih vatrogasnih službi koji su zaposleni kao profesionalni članovi [...] imaju pravo na primitke od rada koji odgovaraju stupnju u okviru kojeg su zaposleni.

[...] za izračun primitaka od rada profesionalnih članova javnih vatrogasnih službi koji su zaposleni nakon 9. travnja 2002. priznaje se radni staž koji je istovjetan broju godina koje su proveli obavljajući poslove kao dobrovoljci u javnoj vatrogasnoj službi.

[...] staž koji je istovjetan broju godina koje su proveli obavljajući poslove kao dobrovoljci u javnoj vatrogasnoj službi može se priznati, za izračun njihovih primitaka od rada, profesionalnom osoblju javnih vatrogasnih službi koje je zaposleno prije 9. travnja 2002. To uzimanje u obzir primjenjuje se samo na poslove izvršene nakon 1. siječnja 2005.“

9 Iz zakonodavnog rada koji se odnosio na izmjenu tog članka 1. Kraljevskom odlukom od 2. lipnja 2006. proizlazi da on „omogućuje općinama, ali ih ne obvezuje, da i vatrogascima koji su postali profesionalci prije stupanja na snagu kraljevske odluke priznaju radni staž koji uzima u obzir godine tijekom kojih su radili kao dobrovoljci. Iz toga slijedi da neće automatski svi vatrogasci imati pravo na taj staž. [...] uzimajući u obzir njezine finansijske mogućnosti, svaka općina može odučiti primijeniti novi propis ili ne“.

Pravilnik o upravi i Pravilnik o novčanim primicima Grada Monsa

10 Članak 12. statutsa administratif et pécuniaire du personnel non enseignant de la ville de Mons (Pravilnik o upravi i Pravilnik o novčanim primicima zaposlenika koji nisu nastavničko osoblje Grada Monsa, u dalnjem tekstu: Pravilnik o upravi i Pravilnik o novčanim primicima grada Monsa) određuje:

„Poslovi koji se mogu uzeti u obzir prilikom izračuna obavljeni u okviru rada u punom radnom vremenu [...] mogu se uzeti prema broju godina u kojima su obavljani u okviru rada u punom radnom vremenu, pomnoženih s razlomkom čiji je brojnik stvarni broj tjednog rada, a nazivnik broj tjednog rada koji odgovara radu u punom radnom vremenu.“

Poslovi koji se mogu uzeti u obzir prilikom izračuna obavljeni u okviru rada u nepunom radnom vremenu [...] mogu se uzeti prema broju godina u kojima su obavljani u okviru rada u punom radnom vremenu, pomnoženih s razlomkom čiji je brojnik stvarni broj tjednog rada, a nazivnik broj tjednog rada koji odgovara radu u punom radnom vremenu.“

11 Članak 13.bis tih pravilnika glasi kako slijedi:

„Počevši od 1. srpnja 2007. i na temelju [Kraljevske odluke od 20. ožujka 2002., kako je izmijenjena Kraljevskom odlukom od 2. lipnja 2006.] zaposlenim profesionalnim članovima vatrogasne službe [...] pri izračunu njihovih primitaka od rada priznaje se radni staž koji je istovjetan broju godina rada koje su proveli kao dobrovoljci u javnoj vatrogasnoj službi, u skladu sa sljedećim pravilima:

1. za službenike zaposlene prije 9. travnja 2002.: *pro rata* u odnosu na stvarno obavljene poslove (broj stvarno održanih sati godišnje, u skladu s odredbama članka 12. Pravilnika o novčanim primicima);

2. za službenike zaposlene nakon 9. travnja 2002.: ne uzima se u obzir količina poslova (odstupajući od odredbi koje nalaže da se poslovi koji se mogu uzeti u obzir uključuju *pro rata* u odnosu na količinu obavljenih poslova: članak 12. Pravilnika o novčanim primicima),

[...]"

12 Člankom 14. stavkom 1. navedenih pravilnika predviđeno je:

„Također se pod istim uvjetima, do najviše šest godina, za izračun naknade mogu uzeti u obzir poslovi izvršeni u punom ili nepunom radnom vremenu u belgijskom privatnom sektoru, drugoj državi članici Europske unije ili Europskog gospodarskog prostora, pod uvjetom da ih se može smatrati izravno korisnima, odnosno da su službeniku dali iskustvo korisno u obavljanju poslova u upravi [...]"

Glavni postupak i prethodno pitanje

13 Od 1. siječnja 1982. do 31. srpnja 2002. osoba RM bila je zaposlena kao dobrovoljni vatrogasac u Gradu Mouscronu (Belgija).

14 Tijekom tog razdoblja ona je u privatnom sektoru na temelju ugovorâ o radu obavljala zadaće vozača teretnog vozila, od 30. srpnja 1990. do 11. veljače 1995. i od 23. ožujka 1995. do 8. veljače 1998. te čuvara, od 9. veljače 1998. do 30. ožujka 2001.

15 Osoba RM imenovana je profesionalnim vatrogascem vozačem u Gradu Monsu, u svojstvu pripravnika, s učinkom od 1. travnja 2001., a zatim za stalno od 1. travnja 2002.

16 Radi izračuna primitaka od rada profesionalnih vatrogasaca uzima se u obzir njihov „radni staž na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka”, koji se određuje s obzirom na uzimanje u obzir, pod određenim uvjetima, trajanja poslova koje su obavljali u javnom i privatnom sektoru.

17 U skladu s Pravilnikom o upravi i Pravilnikom o novčanim primicima Grada Monsa, taj je grad osobi RM, kad je riječ o razdoblju koje prethodi njezinu imenovanju kao profesionalnog vatrogasca vozača, priznao sljedeći radni staž na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka:

– za razdoblje od 1. siječnja 1982. do 29. srpnja 1990.: tri mjeseca i 17 dana, koji *pro rata* odgovaraju 811 sati održanih u svojstvu dobrovoljnog vatrogasca u vatrogasnoj službi u Mouscronu (u skladu s člankom 13.bis tih pravilnika) i

– za razdoblje od 30. srpnja 1990. do 30. ožujka 2001.: šest godina, koje odgovaraju najduljem razdoblju koje se može uzeti u obzir kad je riječ o poslovima koji se obavljaju u privatnom sektoru (kako je predviđeno člankom 14. navedenih pravilnika).

18 Dana 1. siječnja 2015. vatrogasne službe u Belgiji prešle su iz općinske organizacije u „područni” sustav koji obuhvaća 34 „područja spašavanja” te su profesionalni vatrogasci zaposleni u općini postali članovi djelatnog osoblja područja spašavanja kojeg je dio ta općina.

19 Stoga je od tog datuma osoba RM postala vatrogasac u Zone de secours HainautCentre (Područje spašavanja Hainaut centar), koji je na nju primijenio isti radni staž na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka kao onaj koji joj je prije priznao Grad Mons.

20 Dana 14. srpnja 2015. osoba RM je od Zone de secours HainautCentre (Područje spašavanja Hainaut centar) zahtjevala ispravak iznosa svojih primitaka od rada jer njezin radni staž na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka, koji je stekla kao dobrovoljni vatrogasac, nije pravilno uzet u obzir. Ona je zahtjevala uzimanje u obzir cjelokupnog razdoblja tijekom kojeg je obavljala dužnost dobrovoljnog vatrogasca, odnosno od 1. siječnja 1982. do 31. srpnja 2002., što iznosi 20 godina i 7 mjeseci, a ne uzimanje u obzir točne količine poslova koje je izvršila. Naime, ona je smatrala da je uzimanje u obzir tih poslova u skladu s načelom *pro rata temporis* dovelo do neopravdanog različitog postupanja prema

- radnicima koji rade u punom radnom vremenu i onih koji rade u nepunom radnom vremenu. Stoga je smatrala da ima pravo na godišnje primitke od rada koji odgovaraju najvišem stupnju, odnosno onome vezanom za radni staž od 25 godina ili više u mjeri u kojoj je, uzimajući u obzir čitav njezin radni staž dobrovoljnog vatrogasca, njezin radni staž na datum 1. siječnja 2015. iznosio 33 godine.
- 21 Odlukom od 3. veljače 2016. Zone de secours HainautCentre (Područje spašavanja Hainaut centar) odbio je taj zahtjev za ispravak na temelju članka 13.bis Pravilnika o upravi i Pravilnika o novčanim primicima Grada Monsa, utvrđivši da, s obzirom na to da je osoba RM zaposlena prije 9. travnja 2002., njezin radni staž na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka koji je stekla kao dobrovoljni vatrogasac treba uzeti u obzir jedino *pro rata* u odnosu na poslove koje je stvarno izvršila.
- 22 Osim toga, osoba RM je 15. travnja 2016. zahtijevala od Grada Monsa zaostatke primitaka od rada koji su joj dugovani od zapošljavanja, pozivajući se na argumente koji su u bitnome istovjetni onima koji su istaknuti u potporu zahtjevu za ispravak koji je podnesen Zone de secours HainautCentre.
- 23 Dana 6. svibnja 2016. Grad Mons odbio je tu pritužbu zbog razloga koji su u bitnome istovjetni onima koje je istaknuo Zone de secours HainautCentre (Područje spašavanja Hainaut centar), a koji su izneseni u točki 21. ove presude, odnosno zbog obveze, u skladu s Pravilnikom o upravi i Pravilnikom o novčanim primicima Grada Monsa, uzimanja u obzir godina staža ostvarenih kao dobrovoljni vatrogasac *pro rata* u odnosu na stvarno izvršene poslove.
- 24 Dana 23. svibnja 2016. osoba RM je tribunalu du travail du Hainaut, division de Mons (Radni sud u Hainautu, odjel Mons, Belgija) podnijela tužbu protiv Grada Monsa i Zone de secours HainautCentre (Područje spašavanja Hainaut centar).
- 25 Presudom od 25. veljače 2019. taj je sud prihvatio zahtjev osobe RM te je presudio da se radni staž koji je ostvarila kao dobrovoljni vatrogasac treba u cijelosti uzeti u obzir u okviru određivanja njezina radnog staža na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka, ne uzimajući u obzir količinu poslova koje je stvarno izvršila.
- 26 Grad Mons i Zone de secours HainautCentre (Područje spašavanja Hainaut centar) podnijeli su žalbu protiv te presude sudu koji je uputio zahtjev, couru du travail de Mons (Radni sud u Monsu, Belgija).
- 27 Taj sud primjećuje da iz presude Coura constitutionnelle (Ustavni sud, Belgija) od 9. srpnja 2013. proizlazi da dobrovoljni vatrogasci i profesionalni vatrogasci obavljaju slične zadaće u istom vatrogasnem društvu i da stoga predstavljaju usporedive kategorije. U skladu s tom presudom, „[d]obrovoljni vatrogasci posvećuju dio svojeg slobodnog vremena vatrogasnoj djelatnosti za koju su angažirani [...]; [o]ni primaju naknadu pro rata u odnosu na broj sati u kojima su intervenirali, na temelju barem prosječne naknade po satu profesionalnog osoblja koje pripada istom razredu [...], koja je povrgnuta posebnom sustavu socijalne sigurnosti“. Iz navedene presude također proizlazi da dobrovoljni vatrogasci dobrovoljno obavljaju djelatnost koja je pomoćna profesionalnoj djelatnosti ili drugom statusu te su na tom temelju obuhvaćeni radom i radnim vremenom koji se razlikuju od onih profesionalnih vatrogasaca.
- 28 Osim toga, belgijski su sudovi, a osobito Conseil d'État (Državno vijeće, Belgija), pojasnili da je djelatnost dobrovoljnog vatrogasca pomoćna djelatnost koja se obavlja u okviru radnog odnosa koji je uređen propisom, a ne ugovorom.
- 29 Prema tvrdnjama suda koji je uputio zahtjev, određivanje radnog staža na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka radnika koji rade u nepunom radnom vremenu obuhvaćeno je područjem primjene članka 4. Okvirnog sporazuma, s obzirom na to da su primici od rada dio „uvjeta zapošljavanja“ u smislu tog članka, kao što proizlazi iz presude od 10. lipnja 2010., Bruno i dr. (C395/08 i C396/08, EU:C:2010:329).
- 30 U tom kontekstu taj sud isto tako primjećuje da, iako se nacionalni propis kojim je taj okvirni sporazum prenesen u belgijski pravni poredak, odnosno Zakon od 5. ožujka 2002., primjenjuje samo na radnike s kojima je sklopljen ugovor o radu, on ipak smatra da su dobrovoljni vatrogasci obuhvaćeni navedenim okvirnim sporazumom jer je njihov radni odnos definiran nacionalnim zakonodavstvom u smislu članka 2. točke 1. tog okvirnog sporazuma.
- 31 Usto, okolnost u skladu s kojom su poslovi koje je osoba RM obavljala nakon što je imenovana profesionalnim vatrogascem obuhvaćeni radom u nepunom radnom vremenu ni na koji način ne sprječava tu osobu da se, kad je riječ o određivanju njezina radnog staža na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka koji se odnosi na razdoblje tijekom kojeg je radila u nepunom radnom vremenu, pozove na

zakonodavstvo o radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu.

- 32 Imajući to na umu, sud koji je uputio zahtjev dvoji o tumačenju članka 4. Okvirnog sporazuma, a osobito o dosegu načela *pro rata temporis*, za potrebe određivanja radnog staža na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka osobe RM.

- 33 U tim je okolnostima cour du travail de Mons (Radni sud u Monsu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Treba li članak 4. Okvirnog sporazuma [...] tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji za izračun primitaka od rada profesionalnih vatrogasaca koji su zaposleni u punom radnom vremenu za potrebe radnog staža [na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka uzima u obzir posao koji se obavlja u nepunom radnom vremenu] u svojstvu dobровoljnog vatrogasca prema količini posla, odnosno prema trajanju stvarno obavljenih poslova, prema načelu „*pro rata temporis*”, a ne prema razdoblju unutar kojega je posao obavljan?”

O prethodnom pitanju

- 34 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u bitnome pita treba li članak 4. Okvirnog sporazuma tumačiti na način da mu se protivi nacionalni propis koji, radi izračuna primitaka od rada profesionalnih vatrogasaca zaposlenih u punom radnom vremenu, uzima u obzir, kao radni staž na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka, poslove koje su prije obavljali u nepunom radnom vremenu, kao dobровoljni vatrogasci, u skladu s načelom *pro rata temporis*, to jest s obzirom na rad koji su stvarno obavili, a s obzirom na razdoblje tijekom kojeg je taj rad obavljan.

- 35 Kao prvo, valja odrediti je li glavni postupak obuhvaćen područjem primjene Okvirnog sporazuma.

- 36 S tim u vezi valja podsjetiti na to da je, prvo, područje primjene *ratione personae* Okvirnog sporazuma definirano njegovim člankom 2. točkom 1. (presuda od 1. ožujka 2012., O'Brien, C393/10, EU:C:2012:110, t. 28.). U skladu s tom odredbom taj se sporazum odnosi na radnike s nepunim radnim vremenom koji imaju ugovor o radu ili radni odnos definiran zakonom, kolektivnim ugovorom ili praksom koja je na snazi u pojedinoj državi članici.

37 Sud je presudio da pojam „radnici s nepunim radnim vremenom koji imaju ugovor o radu ili radni odnos” treba tumačiti na način na koji ga tumači nacionalno pravo (presuda od 1. ožujka 2012., O'Brien, C393/10, EU:C:2012:110, t. 32.). Osim toga, iz samog teksta članka 2. točke 1. Okvirnog sporazuma proizlazi da se njegovo područje primjene poima široko. Usto, definicija pojma „radnik u nepunom radnom vremenu” u smislu tog okvirnog sporazuma, sadržanog u njegovu članku 3. točki 1., obuhvaća sve radnike, ne razlikujući pritom pripada li njihov poslodavac javnom ili privatnom sektoru (presuda od 1. ožujka 2012., O'Brien, C393/10, EU:C:2012:110, t. 37. i navedena sudska praksa).

38 U predmetnom slučaju, sud koji je uputio zahtjev primjećuje da se nacionalni propis kojim je Okvirni sporazum prenesen u belgijski pravni poredak, odnosno Zakon od 5. ožujka 2002., primjenjuje samo na radnike s kojima je sklopljen ugovor o radu. Međutim, belgijski su sudovi pobliže odredili da se djelatnost dobrovoljnih vatrogasaca obavlja u okviru radnog odnosa koji je uređen propisom, a ne ugovorom.

39 Ipak, s obzirom na sudske prakse navedene u točkama 36. i 37. ove presude, valja utvrditi da su, kao što ističe taj sud, dobrovoljni vatrogasci obuhvaćeni Okvirnim sporazumom, u mjeri u kojoj je njihov radni odnos definiran nacionalnim zakonodavstvom u smislu članka 2. točke 1. tog okvirnog sporazuma.

40 Drugo, valja podsjetiti na to da članak 4. točka 1. Okvirnog sporazuma predviđa da se, što se tiče uvjeta zapošljavanja, radnici s nepunim radnim vremenom ne smiju tretirati na manje povoljan način od usporedivih radnika s punim radnim vremenom samo zato što rade s nepunim radnim vremenom, osim ako je različito postupanje opravdano objektivnim razlozima.

41 U glavnom postupku osoba RM osporava metodu koja je upotrijebljena za izračun primitaka od rada na koje ima pravo kao profesionalni vatrogasac, odnosno kao radnik u punom radnom vremenu. Imajući to na umu, ona ističe postojanje različitog postupanja koje je protivno članku 4. Okvirnog sporazuma, u mjeri u kojoj je primjena pravila o uzimanju u obzir njezina radnog staža na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka na ime razdoblja tijekom kojeg je obavljala djelatnost u nepunom radnom vremenu kao dobровoljni vatrogasac nepovoljno utjecala na iznos tih primitaka od rada.

42 S tim u vezi valja istaknuti da je Sud presudio da je cilj Okvirnog sporazuma, s jedne strane,

- promicati rad u nepunom radnom vremenu i, s druge strane, ukloniti diskriminacije između radnika koji rade u nepunom radnom vremenu i onih koji rade u punom radnom vremenu (presude od 10. lipnja 2010., Bruno i dr., C395/08 i C396/08, EU:C:2010:329, t. 24. i od 5. svibnja 2022., Universiteit Antwerpen i dr., C265/20, EU:C:2022:361, t. 41.).
- 43 S obzirom na te ciljeve, članak 4. Okvirnog sporazuma treba razumjeti tako da se njime izražava načelo socijalnog prava Unije, koje se ne može usko tumačiti (presuda od 10. lipnja 2010., Bruno i dr., C395/08 i C396/08, EU:C:2010:329, t. 32. i navedena sudska praksa).
- 44 Puka činjenica da je radnik stekao svojstvo radnika koji radi u punom radnom vremenu ne isključuje mogućnost da se on u određenim okolnostima pozove na načelo nediskriminacije sadržano u članku 4. Okvirnog sporazuma, kada se navodna diskriminacija odnosi na razdoblja u kojima je radio kao radnik u nepunom radnom vremenu (vidjeti analogijom, kad je riječ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme, koji je sklopljen 18. ožujka 1999. (u dalnjem tekstu: Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme), sadržanom u Prilogu Direktivi Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL 1999., L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svežak 4., str. 228.), presudu od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C302/11 do C305/11, EU:C:2012:646, t. 34. i 35. i navedenu sudsку praksu).
- 45 Naime, odmah isključiti primjenu Okvirnog sporazuma u situaciji poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku dovelo bi do toga da se, protivno cilju postavljenom tim člankom 4., suzi područje zaštite od diskriminacija dodijeljene predmetnim radnicima te do neosnovano uskog tumačenja navedenog članka protivno sudskej praksi Suda (vidjeti analogijom, kad je riječ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme, presudu od 18. listopada 2012., Valenza i dr., C302/11 do C305/11, EU:C:2012:646, t. 37. i navedenu sudsку praksu).
- 46 Stoga se Okvirni sporazum primjenjuje u glavnom postupku s obzirom na to da se osoba RM, iako je sada zaposlena u punom radnom vremenu, poziva na taj okvirni sporazum kad je riječ o razdoblju tijekom kojeg je radila u nepunom radnom vremenu.
- 47 Treće, u svojim pisanim očitovanjima Komisija tvrdi, pozivajući se na članak 2. točku 2. Okvirnog sporazuma, da osoba RM nije obuhvaćena pojmom „radnik u nepunom radnom vremenu” u smislu tog okvirnog sporazuma jer je njezina djelatnost povremena.
- 48 S tim u vezi valja podsjetiti na to da je točno da članak 2. točka 2. Okvirnog sporazuma omogućuje državama članicama ili socijalnim partnerima da iz njegovih odredbi potpuno ili djelomično isključe radnike koji povremeno rade u nepunom radnom vremenu. Međutim, takvo isključenje nije ni u kojem slučaju automatsko s obzirom na to da je ono povezano, kao što priznaje Komisija, s određenim brojem postupaka i uvjeta.
- 49 Na temelju nijednog elementa odluke kojom se upućuje prethodno pitanje ni pisanih očitovanja podnesenih Sudu ne može se utvrditi da je Kraljevina Belgija iskoristila ovlast predviđenu tom odredbom. U svakom slučaju, nije zadača Suda, nego suda koji je uputio zahtjev, da izvrši potrebne provjere kako bi ocijenio je li tako u glavnom postupku (vidjeti u tom smislu presudu od 12. listopada 2004., Wippel, C313/02, EU:C:2004:607, t. 39.).
- 50 S obzirom na prethodna razmatranja, valja zaključiti da je ovaj spor obuhvaćen područjem primjene Okvirnog sporazuma.
- 51 Kao drugo, za potrebe tumačenja članka 4. Okvirnog sporazuma, najprije valja ispitati je li radni staž na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka o kojem je riječ u glavnom postupku obuhvaćen pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu tog članka 4. točke 1.
- 52 S tim u vezi Sud je već presudio da su financijski uvjeti, poput onih koji se odnose na primitke od rada, obuhvaćeni tim pojmom (vidjeti u tom smislu presudu od 10. lipnja 2010., Bruno i dr., C395/08 i C396/08, EU:C:2010:329, t. 33.).
- 53 Usto, prilikom određivanja kako sastavnih elemenata primitaka od rada tako i njihove visine, nadležna nacionalna tijela moraju na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu primijeniti načelo nediskriminacije kako je sadržano u članku 4. Okvirnog sporazuma (presuda od 10. lipnja 2010., Bruno i dr., C395/08 i C396/08, EU:C:2010:329, t. 40.), istodobno uzimajući u obzir, prema potrebi, načelo *pro rata temporis* (presuda od 10. lipnja 2010., Bruno i dr., C395/08 i C396/08, EU:C:2010:329, t. 38.).
- 54 U predmetnom slučaju, iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da se radni staž na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka uzima u obzir radi izračuna primitka od rada profesionalnih vatrogasaca na način da

- on predstavlja odlučujući element koji određuje njihovu visinu.
- 55 Stoga je radni staž na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka o kojem je riječ u glavnom postupku obuhvaćen pojmom „uvjeti zapošljavanja” u smislu članka 4. Okvirnog sporazuma.
- 56 Nadalje, radi ocjene toga odgovaraju li pravila o uzimanju u obzir radnog staža na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka o kojem je riječ u glavnom postupku zahtjevima iz članka 4. Okvirnog sporazuma, valja podsjetiti na to da zahtjev jednakosti radnika koji rade u punom radnom vremenu i onih koji rade u nepunom radnom vremenu što se tiče radnih uvjeta, koji proizlazi iz načela nediskriminacije koje je predviđeno tim člankom 4. točkom 1., vrijedi ne dovodeći u pitanje potrebnu primjenu, u skladu s navedenim člankom 4. točkom 2., načela *pro rata temporis* (vidjeti u tom smislu rješenje od 3. ožujka 2021., Fogasa, C841/19, EU:C:2021:159, t. 41. i 42. i navedenu sudsку praksu).
- 57 Naime, uzimanje u obzir količine rada koju je radnik koji radi u nepunom radnom vremenu stvarno izvršio, uspoređene s onom radnika koji radi u punom radnom vremenu, čini objektivni kriterij u smislu članka 4. stavka 1. Okvirnog sporazuma kojim se opravdava proporcionalno smanjenje prava i uvjeta rada radnika koji radi u nepunom radnom vremenu (rješenje od 3. ožujka 2021., Fogasa, C841/19, EU:C:2021:159, t. 43. i navedena sudska praksa).
- 58 Kao što proizlazi iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje, propis o kojem je riječ u glavnom postupku predviđa da se, radi izračuna primitaka od rada profesionalnih vatrogasaca koji su, poput osobe RM, zaposleni prije 9. travnja 2002., priznaje radni staž koji je istovjetan broju godina koje su proveli obavljajući poslove kao dobrovoljni vatrogasci, koji je određen *pro rata* u odnosu na poslove koji su stvarno izvršeni.
- 59 Primjena, u pogledu profesionalnih vatrogasaca, odlučujućeg elementa visine njihovih primitaka od rada, poput radnog staža na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka, koji odgovara postotku radnog vremena koji odrade radnici koji rade u nepunom radnom vremenu u odnosu na radno vrijeme koje odrade radnici koji rade u punom radnom vremenu koji obavljaju istu djelatnost, predstavlja potrebnu primjenu načela *pro rata temporis* u smislu članka 4. točke 2. Okvirnog sporazuma (vidjeti u tom smislu rješenje od 3. ožujka 2021., Fogasa, C841/19, EU:C:2021:159, t. 45.).
- 60 U tim okolnostima valja utvrditi da u predmetnom slučaju primjena načela *pro rata temporis* radi određivanja radnog staža na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka profesionalnih vatrogasaca koji su obavljali poslove u nepunom radnom vremenu kao dobrovoljni vatrogasci predstavlja primjenu tog načela u smislu članka 4. točke 2. Okvirnog sporazuma.
- 61 To utvrđenje ne dovodi u pitanje činjenica koju je istaknula osoba RM u svojim pisanim očitovanjima, da se u pogledu profesionalnih vatrogasaca zaposlenih nakon 9. travnja 2002. uzima u obzir radni staž na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka koji je istovjetan broju godina koje su proveli obavljajući poslove kao dobrovoljni vatrogasci, a ne uzima u obzir količina poslova koje su stvarno izvršili.
- 62 Naime, članak 4. točka 2. Okvirnog sporazuma predviđa da se načelo *pro rata temporis* primjenjuje „prema potrebi”. Stoga ta odredba ne nameće primjenu tog načela niti ne sprječava, *a fortiori*, da se ono prestane primjenjivati na područje na koje se do tada primjenjivalo. Tvrđiti suprotno značilo bi djelovati protivno ciljevima Okvirnog sporazuma, čija je svrha, kako je određeno u njegovu članku 1. točki (a), poboljšati kvalitetu rada u nepunom radnom vremenu.
- 63 U svakom slučaju, eventualno različito postupanje prema određenim kategorijama radnika koji rade u nepunom radnom vremenu nije obuhvaćeno načelom nediskriminacije koje je sadržano u Okvirnom sporazumu (vidjeti analogijom, kad je riječ o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme, presudu od 13. siječnja 2022., MIUR i Ufficio Scolastico Regionale per la Campania, C282/19, EU:C:2022:3, t. 72. i navedenu sudsку praksu).
- 64 Osim toga, što se tiče izračuna poslova koje je stvarno izvršila osoba RM dok je bila dobrovoljni vatrogasac, valja podsjetiti na to da je, kad je riječ o dobrovoljnem vatrogascu Grada Nivellesa (Belgija), Sud već presudio da valja smatrati da je situacija u kojoj je radnik obvezan provesti dežurstvo u svojem domu, biti na raspolaganju poslodavcu i moći doći na mjesto rada u roku od osam minuta obuhvaćena pojmom „radno vrijeme” u smislu članka 2. Direktive 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 4. studenoga 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena (SL 2003., L 299, str. 9.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavje 5., svežak 2., str. 31.) Međutim, nije isti slučaj u situaciji u kojoj radnik obavlja dežurstvo u okviru sustava raspoloživosti u kojemu mora biti stalno dostupan, ali ne mora biti na tom mjestu (vidjeti

presudu od 21. veljače 2018., Matzak, C518/15, EU:C:2018:82, t. 60. i 65.).

- 65 Naposljetku, također valja pojasniti da je utvrđenje sadržano u točki 60. ove presude, u skladu s kojim propis o kojem je riječ u glavnom postupku predstavlja potrebnu primjenu načela *pro rata temporis*, uvjetovano time da određivanje radnog staža na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka izravno ovisi o količini rada koji je obavio predmetni radnik, a ne isključivo o trajanju njegova radnog staža. Naime, u potonjem se slučaju ne primjenjuje načelo *pro rata temporis* (vidjeti u tom smislu presudu od 10. lipnja 2010., Bruno i dr., C395/08 i C396/08, EU:C:2010:329, t. 65. i 66.).
- 66 U predmetnom slučaju čini se da iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje proizlazi da određivanje radnog staža na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka osobe RM izravno ovisi o količini rada koji je ona obavila. Međutim, zadača je suda koji je uputio zahtjev da izvrši potrebne provjere s tim u vezi.
- 67 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na postavljeno pitanje valja odgovoriti tako da članak 4. Okvirnog sporazuma treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji, radi izračuna primitaka od rada profesionalnih vatrogasaca zaposlenih u punom radnom vremenu, uzima u obzir, kao radni staž na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka, poslove koje su prije obavljali u nepunom radnom vremenu, kao dobrovoljni vatrogasci, u skladu s načelom *pro rata temporis*, to jest s obzirom na stvarno obavljeni rad.

Troškovi

- 68 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je суду da odluci o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (sedmo vijeće) odlučuje:

Članak 4. Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom, sklopljenog 6. lipnja 1997., koji je sadržan u Prilogu Direktivi Vijeća 97/81/EZ od 15. prosinca 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC, treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis koji, radi izračuna primitaka od rada profesionalnih vatrogasaca zaposlenih u punom radnom vremenu, uzima u obzir, kao radni staž na temelju kojeg se utvrđuje visina novčanih primitaka, poslove koje su prije obavljali u nepunom radnom vremenu, kao dobrovoljni vatrogasci, u skladu s načelom *pro rata temporis*, to jest s obzirom na stvarno obavljeni rad.

Presuda Suda (sedmo vijeće) od 7. srpnja 2022., u predmetu C 377/21, Ville de Mons, Zone de secours Hainaut Centre protiv RM, jezik postupka: francuski



Mišljenja upravnih tijela

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike

Sklapanje dodatka ugovora o radu u pisanim oblicima

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike je zaprimilo upit o mogućnosti sklapanja dodatka ugovora o radu putem aplikacije, na koji upućuje odgovor kako slijedi:

Odredbom članka 14. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17 i 98/19) propisan je pisani oblik ugovora o radu, koji je dvostrano obvezujući ugovor, nastao kao izraz suglasnosti volja ugovornih strana o njegovim bitnim elementima.

Ugovor o radu potpisuju obje ugovorne strane (radnik i poslodavac), pri čemu se podrazumijeva da se radi o potpisu upravo onih stranaka koje ugovor sklapaju.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanim oblicima, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora. Međutim u toj situaciji, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisani potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Zakonom o radu nije propisana obveza istovremenog potpisivanja ugovora o radu od strane radnika i poslodavca. Stoga smo mišljenja da ugovorne strane mogu dogоворити na koji način će se postići da ugovor potpišu obje ugovorne strane. Navedeno, osim vlastoručnog potpisa, podrazumijeva elektronički potpis u skladu s posebnim propisom ili mogućnost da npr. poslodavac potpisani ugovor pošalje radniku elektroničkom poštom, a radnik ga potpisanih vrati na isti način.

Ugovor o radu može se promijeniti na isti način na koji je sklopljen, odnosno suglasnošću njegovih ugovornih strana (poslodavca i radnika), sklapanjem novog ugovora o radu ili izmjenom postojećeg ugovora, koji mora biti potписан na isti način kao i osnovni ugovor, bez obzira koliko puta bi tijekom radnog odnosa moglo doći do njegove izmjene.

Važno je naglasiti da će u slučaju spora, poslodavac biti obvezan dokazati da je ugovor sklopljen, odnosno da nije morao izdavati potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, te da nije počinio prekršaj iz grupe najtežih prekršaja.

Objavljeno 04/06/2021, <https://uznr.mrms.hr/sklapanje-dodatka-ugovora-o-radu-u-pisanom-obliku/>

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike

Plaća za vrijeme štrajka

Odredbom članka 216. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/14 i 127/17) propisano je da se radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću mogu učinjati razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Mišljenja smo da poslodavac radniku koji je cijeli mjesec sudjelovao u štrajku može uskratit neto plaću i dodatke na plaću za taj mjesec, ali mu je za to vremensko razdoblje obvezan uplatiti obvezne doprinose.

Objavljeno 18/10/2019, <https://uznr.mrms.hr/placa-za-vrijeme-strajka/>

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike

Prijeboj

Radni odnos se u skladu sa Zakonom o radu zasniva ugovorom o radu, kao rezultatom volje ugovornih strana, odnosno poslodavca i radnika. Poslodavac je fizička ili pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Zakon propisuje obvezni sadržaj pisanih ugovora o radu, kojeg mora sadržavati svaki ugovor o radu.

Budući da je radni odnos ugovorni odnos, stranke toga ugovora (poslodavac i radnik) mogu sklopiti ugovor

o radu koji bi osim obveznih sastojaka sadržavao i dodatne, a kojima se mogu uređivati i neke posebnosti u vezi obavljanja ugovorenih poslova.

Poslodavac, u skladu sa člankom 96. Zakona o radu, ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće

ili dijela naknade plaće, a radnik ne može suglasnost za takvu uskratu dati prije nastanka potraživanja.

Slijedom navedenog, do prijeboja bi moglo doći isključivo uz suglasnost radnika te nakon nastanka potraživanja.

Objavljeno 18/10/2019, <https://uznr.mrms.hr/prijeboj/>



Pitanja - odgovori

Imenovanje povjerljive osobe i njenog zamjenika

1. U nacrtu Pravilnika o unutarnjem prijavljivanju nepravilnosti koji pripremamo za usvajanje Fakultetskom vijeću naveli smo: „Ukoliko povjerljiva osoba koju je predložio sindikalni povjerenik ne da svoj pristanak, odnosno povuče svoj pristanak koji je u postupku predlaganja dao sindikalnom povjereniku, dekan će o tome odmah obavijestiti sindikalnog povjerenika i zatražiti novi prijedlog, a do dobivanja novog prijedloga imenovat će samostalno drugu osobu“.

Upit: Da li u ovom slučaju zamjenik povjerljive osobe može preuzeti dužnosti povjerljive osobe? Naime, mi smatramo da zamjenik može samo mijenjati povjerljivu osobu u slučaju njene odsutnosti ali ako nismo niti imenovali povjerljivu osobu onda svakako moramo imenovati samostalno drugu osobu, bez obzira što se radi o kratkom roku u kojem bi se imenovala druga povjerljiva osoba (dekan će zatražiti sindikalnog povjerenika da u roku od 8 dana predloži novu osobu, dakle tu bi bio neki rok od 10-ak dana, ima li smisla za tako kratak rok imenovati drugu osobu?)

2. Što u situaciji kada smo imenovali povjerljivu osobu a ista nakon nekog vremena povuče svoj pristanak, da li u tom slučaju povjerljivu osobu zamjenjuje njen zamjenik do izbora i imenovanja nove povjerljive osobe ili poslodavac treba imenovati drugu osobu. Da li u ovakvoj situaciji zamjenik može zamjenjivati povjerljivu osobu?

3. Također smo našim Pravilnikom propisali: „Povjerljiva osoba dužna je: bez odgode poduzeti radnje iz svoje nadležnosti potrebne za zaštitu prijavitelja nepravilnosti“.

Upit: Kako će povjerljiva osoba koja je primila prijavu od prijavitelja nepravilnosti istoga konkretno zaštititi? Koje su to radnje iz nadležnosti povjerljive osobe. Da li povjerljiva osoba se obraća poslodavcu za zaštitu podnositelja prijave.

Što ukoliko poslodavac niše ne poduzme po tom pitanju ili što bi poslodavac trebao poduzeti?

Ukoliko poslodavac niše ne poduzme da li prijavitelj može pokrenuti spor protiv poslodavca, ukoliko da o kojoj vrsti spora se radi (radno pravni spor ili neki drugi)? Da li se u ovoj situaciji prijavitelj može obratiti sindikatu ukoliko je član sindikata? Koja bi to zaštita bila?

1. S obzirom da se istovremeno imenuje i povjerljiva osoba i njen zamjenik, u tom kratkom roku dok se ne imenuje druga povjerljiva osoba, zamjenik bi mogao preuzeti njenu funkciju. Navedena situacija najsigurnije je pravno rješenje koje eliminira situaciju da uopće kod poslodavca ne postoji povjerljiva osoba. Naravno da je ovdje riječ o kratkom roku i da je rizik od povrede minoran, zato svaki poslodavac mora procijeniti što će učiniti. U svakom slučaju, ovo je pravno najčišće rješenje koje preporučamo.
2. U navedenom slučaju, s obzirom da je povjerljiva osoba povukla svoju prijavu nakon što je stupila na dužnost, istu će zamijeniti zamjenik do izbora nove povjerljive osobe. Upravo iz takvih razloga i postoji zamjenik povjerljive osobe.
3. Dužnosti povjerljive osobe propisane su čl. 22. Zakona o zaštiti prijavitelja nepravilnosti. Između ostalog, propisano je i da će povjerljiva osoba bez odgode poduzeti radnje iz svoje nadležnosti potrebne za zaštitu prijavitelja nepravilnosti. U tom smislu, kako bi ispunila svoje obveze da zaštititi prijavitelja nepravilnosti, povjerljiva osoba će se, uz prvenstvenu dužnost čuvanja identiteta i podataka o prijavitelju nepravilnosti, između ostalog, po potrebi obratiti i poslodavcu koji je obvezan poduzeti mjere radi otklanjanja utvrđenih nepravilnosti. O tome što bi poslodavac, odnosno povjerljiva osoba trebali poduzeti ovisi o sadržaju prijave. Ako poslodavac niše ne poduzme, prijavitelj se može obratiti pučkom pravobranitelju kroz postupak vanjskog prijavljivanja nepravilnosti ili javno razotkriti informacije. Prijavitelj nije ovlašten prema Zakonu pokrenuti nikakav spor, odnosno nema aktivnu legitimaciju, niti bi se prema našem mišljenju mogao obratiti sindikatu. Da bi uživao zaštitu prema Zakonu, prijavitelj npr. može nepravilnost prijaviti ili povjerljivoj osobi ili pučkoj pravobraniteljici, koja potom može dalje proslijediti prijavu tijelima ovlaštenim za postupanje prema sadržaju prijave.

Primjena Zakona o ustanovama

Ravnatelju naše Ustanove istekao je mandat, tj. ugovor o radu na 4 godine, te je istome s tog osnova prestao radni odnos. Nakon nepunih mjesec dana, ista osoba je imenovana za v.d. ravnatelja i to do imenovanja novog ravnatelja, a najduže do godinu dana (tj. s istom je u tom smislu sklopljen ugovor o radu). S obzirom na odredbe članka 12. stavak 3. Zakona o radu, da li se ovakav slučaj smatra ukupnim trajanjem uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme neprekinuto duže od 3 godine, ili se ovdje radi o iznimki koja je zbog objektivnih razloga dopuštena zakonom (u ovom slučaju Zakonom o ustanovama)?

U konkretnom slučaju primjenjuje se posebni zakon, i to Zakon o ustanovama. Dakle, ne primjenjuje se navedena odredba Zakona o radu.

Predstavnik radnika u upravnom vijeću ustanove

U ustanovi su provedeni izbori za radničko vijeće te je imenovana osoba koja je predstavnik radnika u Upravnom vijeću ustanove. Ukoliko radnik kojeg smo imenovali u Upravno vijeće ne može doći na sjednicu Upravnog vijeća ima li on pravo na zamjenu iz redova radnika?

Ne postoji mogućnost zamjene u upravnom vijeću. Ako radnik ne može doći, nitko ga ne može zamijeniti niti pod kojim uvjetima sve dok je on član upravnog vijeća.

Isplata naknade za neiskorišteni dio godišnjeg odmora

Radnica A zaposlena je u studenom 2020. godine na ugovor na određeno vrijeme kao zamjena

za privremeno nenazočnu radnicu B koja je koristila porodiljni dopust. Povratkom radnice B s porodiljnog dopusta u svibnju 2022. godine radnici A prestao je radni odnos. Je li ustanova radnici A trebala za 2022. godinu, znači godinu u kojoj joj prestaje radni odnos, isplatiti naknadu za puni ili razmjerni dio godišnjeg odmora? Godišnji odmor iz 2021. radnica je iskoristila u cijelosti.

S obzirom da je radnici A prestao radni odnos u svibnju 2022., radnica je za 2022. godinu ostvarila pravo na naknadu samo za razmjerni dio godišnjeg odmora, nikako ne za puni godišnji odmor.

Korištenje godišnjeg odmora

Može li uprava društva donijeti 2 odluke o korištenju godišnjeg odmora? Prva: da radnici koji su u proizvodnji moraju godišnji odmor iskoristiti do 30.06. za prošlu godinu, te druga: da radnici koji rade u upravi/administraciji moraju godišnji odmor iskoristiti do 01.05. za prošlu godinu. Ili mora biti jedna (s jednim datumom) za sve radnike tvrtke?

Poslodavac odlučuje o tome kada će se koristiti godišnji odmor, s obzirom da je poslodavac isključivo odgovoran za plan i organizaciju rada. Prema tome, nema zakonske zapreke da poslodavac odredi za jednu skupinu radnika korištenje godišnjeg odmora u jednom razdoblju, a za drugu skupinu u drugom razdoblju. U praksi se na opisani način nerijetko i postupa.



Novi propisi

Narodne novine, br. 85/2022 od 22.7.2022.

ZAKON O IZMJENAMA I DOPUNAMA ZAKONA O RODILJNIM I RODITELJSKIM POTPORAMA

Članak 1.

U Zakonu o rodiljnim i roditeljskim potporama (»Narodne novine«, br. 85/08., 110/08. – ispravak, 34/11., 54/13., 152/14., 59/17. i 37/20.) članak 1.a mijenja se i glasi:

»(1) Ovim Zakonom u hrvatsko zakonodavstvo preuzimaju se sljedeći akti Europske unije:

1. Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnika te radnika koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992.),

2. Direktiva 2010/41/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 7. srpnja 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15. 7. 2010.),

3. Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12. 7. 2019.).

(2) Tijelo državne uprave nadležno za demografiju dostavlja Europskoj komisiji sve informacije koje se odnose na provedbu ovoga Zakona, a koje uključuju dostupne zbirne podatke o korištenju različitih vrsta dopusta od strane muškaraca i žena u skladu s ovim Zakonom.«.

Narodne novine, br. 85/2022 od 22.7.2022.

ODLUKA O OBJAVI UVOĐENJA EURA KAO SLUŽBENE VALUTE U REPUBLICI HRVATSKOJ

I.

Vijeće Europske unije je 12. srpnja 2022. donijelo Odluku Vijeća (EU) 2022/1211 od 12. srpnja 2022. o usvajanju eura u Hrvatskoj 1. siječnja 2023. kojom je utvrđilo da Republika Hrvatska ispunjava sve potrebne uvjete za uvođenje eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj i da će odstupanje u korist Republike Hrvatske iz članka 5. Ugovora o pristupanju Republike Hrvatske Europskoj uniji iz 2012. prestati s učinkom od 1. siječnja 2023.

Vijeće Europske unije donijelo je 12. srpnja 2022. Uredbu Vijeća (EU) 2022/1208 od 12. srpnja 2022. o izmjeni Uredbe (EZ) br. 2866/98 u pogledu stope konverzije eura za Hrvatsku kojom je utvrđeno da se stopa konverzije određuje na 7,53450 kuna za jedan euro.

U skladu s Odlukom iz stavka 1. ove točke i Uredbom iz stavka 2. ove točke, Vlada Republike Hrvatske ovom Odlukom objavljuje dan uvođenja eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj, fiksni tečaj konverzije, dan početka i završetka dvojnog optjecaja, dan početka i završetka dvojnog iskazivanja te druga pitanja potrebna za uvođenje eura kao službene valute u Republici Hrvatskoj.

II.

Euro će postati službena novčana jedinica i zakonsko sredstvo plaćanja u Republici Hrvatskoj na dan 1. siječnja 2023.

Fiksni tečaj konverzije određen je na 7,53450 kuna za jedan euro.

Razdoblje dvojnog optjecaja je razdoblje od 1. siječnja 2023. u 00:00 sati do 14. siječnja 2023. u 24:00 sata.

Razdoblje obveznog dvojnog iskazivanja je razdoblje od 5. rujna 2022. u 00:00 sati do 31. prosinca 2023. u 24:00 sata.

III.

Ova Odluka stupa na snagu prvoga dana od dana objave u »Narodnim novinama«.

Narodne novine, br. 90/2022 od 3.8.2022.

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O UVJETIMA I NAČINU OSTVARIVANJA PRAVA IZ OBVEZNOG ZDRAVSTVENOG OSIGURANJA

Članak 1.

U Pravilniku o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja (»Narodne novine«, broj 49/14., 51/14. – ispravak, 11/15., 17/15., 123/16. – ispravak, 129/17. i 9/21.) u članku 10. stavku 1. točki 2. postotak: »18 %« zamjenjuje se postotkom: »25 %«.

Članak 2.

U članku 11. iza stavka 1. dodaje se novi stavak 2. koji glasi:

»(2) Članu obitelji za kojeg nositelj osiguranja nije u roku iz stavka 1. ovoga članka dostavio dokaz da su i dalje ispunjeni uvjeti iz članka 9. i 10. ovoga Pravilnika status osigurane osobe iz članka 8. ovoga Pravilnika prestaje istekom godine dana od dana kada mu je taj status utvrđen.«.

Dosadašnji stavci 2. i 3. postaju stavci 3. i 4.

Članak 3.

U članku 36. stavku 2. točki 2. iza riječi: »propisima« upisuje se zarez i dodaju riječi: »bez obzira na dob djeteta«.

U stavku 5. riječi: »točke 3.« brišu se.

Članak 4.

Postupci pokrenuti za utvrđivanje statusa osigurane osobe u obveznom zdravstvenom osiguranju u skladu s člankom 8. Pravilnika o uvjetima i načinu ostvarivanja prava iz obveznog zdravstvenog osiguranja (»Narodne novine«, broj 49/14., 51/14. – ispravak, 11/15., 17/15., 123/16. – ispravak, 129/17. i 9/21.) koji nisu okončani do dana stupanja na snagu ovoga Pravilnika dovršit će se prema odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 5.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu prvoga dana od dana objave u »Narodnim novinama«.

Narodne novine, br. 94/2022 od 13.8.2022.

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA GRADITELJSTVO (Pročišćeni tekst)

I. OPĆE ODREDBE

1. *Teritorijalno važenje*

Članak 1.

Ovaj Kolektivni ugovor (u dalnjem tekstu: Ugovor) se primjenjuje na teritoriju Republike Hrvatske.

Na inozemnim gradilištima primjenjuje se Dodatak Kolektivnog ugovora za upućivanje radnika na rad u inozemstvo kad to nije u suprotnosti s propisima zemlje rada.

Narodne novine, br. 99/2022 od 26.8.2022.

UREDJA O IZMJENI I DOPUNI UREDBE O NAZIVIMA RADNIH MJESTA I KOEFICIJENTIMA SLOŽENOSTI POSLOVA U JAVNIM SLUŽBAMA

Članak 1.

U Uredbi o nazivima radnih mesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (»Narodne novine«, br. 25/13., 72/13., 151/13., 9/14., 40/14.,

51/14., 77/14., 83/14. – ispravak, 87/14., 120/14., 147/14., 151/14., 11/15., 32/15., 38/15., 60/15., 83/15., 112/15., 122/15., 10/17., 39/17., 40/17. – ispravak, 74/17., 122/17., 9/18., 57/18., 59/19., 79/19., 119/19., 50/20., 128/20., 141/20., 17/21., 26/21., 78/21., 138/21., 9/22., 31/22., 72/22. i 82/22.), u članku 54.m rijeći: »ustanovama za pružanje podrške i usluga braniteljsko-stradalničkoj populaciji i drugim osobama« zamjenjuju se riječima: »Domu hrvatskih veterana«.

Narodne novine, br. 99/2022 od 26.8.2022.

ODLUKA O AKTUALNOJ VRIJEDNOSTI MIROVINE OD 1. SRPNJA 2022.

Članak 1.

Aktualna vrijednost mirovine za jedan osobni bod, radi određivanja mirovine i usklađivanja mirovine i ostalih prava iz mirovinskog osiguranja, od 1. srpnja 2022. iznosi 77,65 kn/10,31 EUR.

Članak 2.

Ova Odluka stupa na snagu osmoga dana od dana objave u »Narodnim novinama«, a primjenjuje se od 1. srpnja 2022.

Narodne novine, br. 99/2022 od 26.8.2022.

ODLUKA O NAJNIŽOJ MIROVINI ZA JEDNU GODINU MIROVINSKOG STAŽA OD 1. SRPNJA 2022.

Članak 1.

Najniža mirovina za jednu godinu mirovinskog staža od 1. srpnja 2022. iznosi 77,65 kn/10,31 EUR.

Članak 2.

Najniža mirovina određuje se ovisno o ukupnom broju godina mirovinskog staža, uz primjenu polaznog faktora iz članka 85. i mirovinskog faktora iz članka 87. Zakona o mirovinskom osiguranju.

Članak 3.

Ova Odluka stupa na snagu osmoga dana od dana objave u »Narodnim novinama«, a primjenjuje se od 1. srpnja 2022.

Narodne novine, br. 102/2022 od 6.9.2022.

PRAVILNIK O 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, 80/19, 1/20, 74/20 i 1/21), u članku 82. stavku 1. točki 18. iza podtočke 18.3. dodaje se podtočka 18.4. koja glasi:

»18.4. iznimno od točaka 18.1. i 18.3. ovoga Pravilnika kada se obveza doprinosa i poreza na dohodak obračunava temeljem sudske presude, prema članku 433.a Zakona o parničnom postupku, nagodbe u tijeku sudskog postupka, nagodbe sklopljene s nadležnim državnim odvjetništvom u postupcima za mirno rješenje spora, nagodbe sklopljene u postupku mirenja u individualnim radnim sporovima prema Zakonu o mirenju kao i u postupcima pred nadležnim službeničkim sudovima može se upisati razdoblje u kalendarskoj godini za koje se vrši obračun u formatu DD.MM.GGGG. do DD.MM.GGGG.«.

Članak 2.

Prilog 2. Obrasca JOPPD dopunjaje se i sastavni je dio ovoga Pravilnika.

Članak 3.

Ovaj Pravilnik objavljuje se u »Narodnim novinama« i stupa na snagu dan nakon objave.

Narodne novine, br. 104/2022 od 9.9.2022.

ODLUKA O ISPLATI NOVČANOG PRIMANJA NEZAPOSENIM OSOBAMA RADI UBLAŽAVANJA POSLJEDICA PORASTA CIJENA

I.

Ovom Odlukom uređuje se isplata novčanog primanja osobama prijavljenim u evidenciju nezaposlenih osoba Hrvatskog zavoda za zapošljavanje radi ublažavanja posljedica porasta cijena u iznosu i pod uvjetima koji se uređuju ovom Odlukom.

II.

Novčano primanje neće se isplatiti osobi koja je prijavljena u evidenciju nezaposlenih osoba Hrvatskog

zavoda za zapošljavanje i koja je korisnik zajamčene minimalne naknade te osobi koja se prijavila u evidenciju nezaposlenih osoba Hrvatskog zavoda za zapošljavanje po prestanku radnog odnosa njezinom voljom ili krivnjom.

III.

Novčano primanje iznosi 250,00 kuna mjesечно i isplaćuje se za listopad, studeni i prosinac 2022. godine.

IV.

Novčano primanje isplatit će se osobi koja je prijavljena u evidenciju nezaposlenih osoba Hrvatskog zavoda za zapošljavanje na dan 1. rujna 2022.

V.

Novčano primanje u skladu s ovom Odlukom isplatit će se osobi koja je prijavljena u evidenciju nezaposlenih osoba Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca za koji je ispunila uvjete za isplatu.

VI.

Ako se naknadno utvrdi da osoba nije imala uvjete za prijavu u evidenciju nezaposlenih osoba Hrvatskog zavoda za zapošljavanje dužna je radi stjecanja bez osnove vratiti isplaćeno novčano primanje.

VII.

Na novčano primanje ne plaća se porez na dohodak sukladno članku 9. stavku 1. točki 20. Zakona o porezu na dohodak (»Narodne novine«, br. 115/16., 106/18., 121/19., 32/20. i 138/20.) te nije prihod u smislu članka 14.c Zakona o dobrovoljnem zdravstvenom osiguranju (»Narodne novine«, br. 85/06., 150/08., 71/10., 53/20. i 120/21.).

Novčano primanje ne može biti predmet ovrhe.

VIII.

Sredstva za provedbu ove Odluke osigurat će se u Državnom proračunu Republike Hrvatske za 2022. godinu i projekcijama za 2023. i 2024. godinu, na poziciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na Aktivnosti A689014 Naknade nezaposlenima.

IX.

Za provedbu ove Odluke zadužuje se Hrvatski zavod za zapošljavanje.

X.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u »Narodnim novinama«.

Narodne novine, br. 104/2022 od 9.9.2022.

ZAKLJUČAK

1. Zadužuje se ministar financija da doneše Pravilnik o izmjenama Pravilnika o porezu na dohodak kojim će se povećati iznosi neoporezivih primitaka propisanih Pravilnikom o porezu na dohodak (»Narodne novine«, br. 10/17., 128/17., 106/18., 1/19., 80/19., 1/20., 74/20. i 1/21.), kako slijedi:

- prigodne nagrade s 3.000,00 kuna na 5.000,00 kuna godišnje
- novčane nagrade za radne rezultate i drugi oblici dodatnog nagrađivanja radnika s 5.000,00 kuna na 7.500,00 kuna godišnje
- dar djetetu do 15 godina starosti s 600,00 kuna na 1.000,00 kuna godišnje
- dar u naravi s 600,00 kuna na 1.000,00 kuna godišnje
- novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika s 5.000,00 kuna na 6.000,00 kuna godišnje
- naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe s 2,00 kn/km na 3,00 kn/km
- otpremnine prilikom odlaska u mirovinu s 8.000,00 kuna na 10.000,00 kuna.

2. Ovaj Zaključak objavit će se u »Narodnim novinama«.

Upute autorima

“Radno pravo” je stručni časopis koji tematizira široki raspon pitanja radnog i socijalnog prava. U njemu se, stoga, objavljaju tekstovi o radnom pravu, tržištu rada i drugim pitanjima rada; potom o mirovinskom, zdravstvenom i osiguranju od nezaposlenosti; nadalje o socijalnoj pomoći i siromaštvo; obiteljskim i obrazovnim politikama; te i o svim drugim pitanjima koja stoje u svezi sa radom i socijalnim sustavima. Tekstovi druge tematike neće biti objavljeni.

Svi se radovi prilaže u elektroničkom obliku, na e-mail adresu radno-pravo@radno-pravo.hr. Radovi bi trebali biti prethodno neobjavljeni, na hrvatskom jeziku, te zajedno s popisom literature i svim priložima u pravilu ne bi smjeli biti opsežniji od 54000 znakova. Radu se prilaže sažetak na hrvatskom jeziku, opseg do tisuću znakova, uvodni opis sadržaja rada, opseg do tristo znakova, te kratak popis ključnih riječi.

Označavanje referenci i navođenje literature navodi u bilješkama prema sljedećim smjernicama:

- **knjiga:** Ravnić, Anton. Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet u Zagrebu, 2004., str. 513-516.
- **članak:** Potočnjak, Željko. Glavne značajke kapitalno financiranog obveznog dijela hrvatskog mirovinskog sustava. Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 53, 2003., 1, str. 13-14.
- **prilog u zborniku:** Klarić, Mirko. Zdravstvena djelatnost – Organizacijski i upravni aspekti, u: Aktualna pravna problematika u zdravstvu – II. kongres Udruge pravnika u zdravstvu (ur. Mjertan, Sanja). Varaždin: Udruga pravnika u zdravstvu, 2009., str. 17.
- **mrežni izvor:** Cvitković, Ana. Socijalno partnerstvo i tržište rada. Posjećeno dana 29. travnja 2006. na mrežnoj stranici Ureda za socijalno partnerstvo u Republici Hrvatskoj: http://www.socijalno-partnerstvo.hr/ured/studije/cvitkovic-socijalno_partnerstvo_i_trziste_rada_pdf
- **korporativni autor:** European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Quality of Life in Croatia: Key Findings from National Research. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.
- **pravni izvor:** Zakon o radu (Narodne novine 149/09).
- **statistički izvor ili podaci:** Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi. Godišnje statističko izvješće o domovima i korisnicima socijalne skrbi u Republici Hrvatskoj u 2005. godini (datoteka s podacima). Posjećeno dana 29. travnja 2006. na mrežnoj stranici Ministarstva zdravstva i socijalne skrbi: http://www.mzss.hr/index.cgi?menu_id=248&zlang_id=1

Na kraju rada navodi se cjelovit popis literature, abecednim slijedom.

Oblikovanje teksta:

Uvriježeni strani izrazi, uključujući nazive dokumenata i institucija na stranom jeziku pišu se kurzivom, primjerice *eo ipso, de facto, mobbing, Bundesbank*. Sva naglašavanja u tekstu vrše se **podebljavanjem slova**. Podvlake se u tekstu ne koriste. Decimalno mjesto odvaja se isključivo zarezom, primjerice 567,89. Statistički izrazi se pišu cijelim decimalnim brojevima, primjerice p>0,05. Navodnici se u tekstovima na hrvatskom jeziku označavaju sljedećim znakovima: “”. Bilješke se koriste za komentare i dopunu teksta, kao i za označavanje referenci i navođenje literature, a ispisuju se na dnu svake stranice.